HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

REPORT OF ACTIVITIES

1982 - 1983

- Human Resources Planning
- Equal Employment Opportunities
- Training

TABLE OF CONTENTS

		Page
PART ONE	- Report on Departmental Personnel Management Activities	1 - 2
PART TWO	- Report on Departmental Equal Employment Opportunity Activities	3 - 44
	- General Objectives, Equal Employment Opportunity Program	3 - 5
	- Equal Opportunities for Women	6 - 18
	- Increased Participation of Handicapped Persons	19 - 28
	- Increased Participation of Indigenous Persons	29 - 35
	- Full Participation of Francophones	36 - 44
PART THREE	- Report on Departmental Training Activities	45 - 49

NATIONAL HEALTH AND WELFARE

PART ONE

REPORT ON DEPARTMENTAL PERSONNEL MANAGEMENT ACTIVITIES

REPORT ON DEPARTMENTAL PERSONNEL MANAGEMENT ACTIVITIES

Considerable progress has been made in the implementation and further application of the Human Resources Management Program in the department of National Health and Welfare. Improvement can be identified through the accomplishments obtained in each of the Human Resources Management projects presently existing in the organization.

Management Category

The Human Resources Management System in the Management Category was refined and enlarged by:

- the creation of procedures linking HRP and Staffing vis-à-vis deployment of members of the group;

- the establishment of a systematic appraisal review committee process;

- the development of a Career Management Module to facilitate movement within the category, by prioritizing EX's and SM's for deployment purposes;

- the finalization of the SM conversion and the establishment of a control and monitoring process for the Senior Management Group Complement (SMGC).

Efforts were made to inform members of the group about the management of the category, through information sessions held in both languages, and by sending them various written documents.

With respect to EEO targets for the Management Category, Social Services recruited one woman francophone for the EX. position of Director General. The Policy, Planning and Information Branch targetted 2 SM positions for women. These targets were exceeded, as a result of the promotion of a woman to the EX-1 level, and the recruitment of a woman as Assistant Deputy Minister. Medical Services Branch had a target for one EX francophone and this was met.

In addition, during the year, an EX-1 francophone was recruited in the Intergovernmental and International Affairs Branch, and an SM francophone was hired in Management Practices Branch. A woman was promoted to the EX-1 level in Management Practices Branch as well, however she has since left the Department.

Personnel Administrators

The Human Resources Management System for PE's was tested further during 1982-83 and a thorough analysis of the system resulted in the production of an Annual Report, indicating the orientation for the refinement process to be undertaken next year.

Branch Projects

The Medical Services Branch is involved in a HRMS project of in service training for Community Health Nurses to establish a resource management system for nurses, in an attempt to resolve the Underfill situation.

The Income Security Programs Branch has developed a HRMS for PM 1-6 involving identification of the organization's needs, development of position profiles, and a Human Resources Review Committee process to prioritize employees' readiness for promotion of development.

The Health Protection Branch has initiated a project which addresses, in particular, the difficulty in recruiting to the Scientific and Professional Category.

The Social Service Programs Branch project is at the initial stages. Interviews have been conducted with managers and employees of the Branch to determine what the currant HRM situation is; a report proposing possible changes will be submitted to the Branch Management Committee in May.

The Policy, Planning and Information Branch has established Terms of Reference for its project; they are soon to be approved by the Assistant Deputy Minister and Personnel.

A specific project was initiated for the Financial Administrator Group (FI). A report with recommendations is to be submitted to Financial Administration.

The Human Resource Management Program is a dynamic process. Constant refinement and review is necessary to ensure all efforts are maximized toward the attainment of the objective of "a positive quality of Human Resources Management in the organization".

NATIONAL HEALTH AND WELFARE

PART TWO

REPORT ON DEPARTMENTAL EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY ACTIVITIES

GENERAL OBJECTIVES, EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY PROGRAM

Administration

i) Organization and Coordination

The Equal Employment Opportunity Program is located in the Personnel Administration Branch, Staffing Management Bureau. The "Departmental Responsible Officer" (DRO) is the Director General, Personnel Administration Branch, and the EEO Program is managed by a Coordinator (PE-04) who reports to the Director, Staffing Management Bureau. Other Program staff consist of an EEO Officer (PE-02) and a clerk (CR-4).

At the Branch level the EEO Program is facilitated by a Representative who coordinates planning and implementation of the Action Plans. There are a total of 19 Branch and Directorate Representatives at Headquarters whose levels range from SM to SCY-03, and EEO activities are included in the job descriptions of 9 Representatives. Four of the Representatives sit on their Branch Management Committee and others provide reports as needed. Regional activities are coordinated by EEO Facilitators in three of the seven Branches which have regional offices. Regional plans are provided to the Branch Representative at headquarters who incorporates them into a Branch plan.

Activities planned for 1983-84 include the appointment of an EEO Facilitator in each regional office and NCR location where there is none at present and also the appointment of a personnel Facilitator in each regional unit.

During 1982-83 the Departmental Coordinator held seven meetings with Branch Representatives and minutes were distributed to all representatives and Area Personnel Managers. Meetings with individual Branches were carried out as needed.

Some Branches carried out special initiatives to improve the coordination and effectiveness of the Program. For example, Income Security Programs Branch established a new objective of holding regional EEO meetings twice a year. So far meetings have been held in Halifax and Toronto and were attended by regional and headquarters EEO Coordinators, line managers, Personnel, the PSC and provincial agencies. Policy Planning and Information Branch also held an information session on the EEO Action Plan for Branch chiefs and directors.

ii) Departmental EEO Policy

The Departmental policy on EEO has not yet been finalized, however a draft will be distributed during the coming year to encourage greater awareness and more effective implementation of the Program.

iii) Integration with Human Resources Planning

EEO targets for the Management Category were included in Human Resources plans for 1982-83 to enable managers to develop realistic targets in relation to their human resource needs. Further attempts will be made in the coming year to integrate plans for the under-represented groups, not only in relation to appointments but in other areas of human resources planning such as sucession planning and developmental opportunities.

Monitoring

i) Distribution/Representation

Mid-year and annual progress reports are prepared by each EEO Branch Representative and then are incorporated into Departmental reports by the EEO Coordinator. Data on the distribution of the under-represented groups are provided by the Departmental Personnel Information System on a quarterly basis and distributed to Branch Representatives for analysis and evaluation of progress. Other data are provided on request (e.g. Report on Retirement).

ii) Staffing/Appraisals

The Chief, Staffing Operations has an on-going system for monitoring competition posters to ensure that the basic requirements and area of competition are appropriate. The collection of other data on the staffing process (e.g. number of applicants from under-represented groups, participation on selection boards) and on appraisal of employees has not yet been stream-lined. This will be concluded in the review and development phase of the Departmental Personnel Information System. The Staffing Action Request form is also being amended so that managers may indicate their interest in having candidates from under-represented groups referred.

iii) Training and Development

Participation in training and development by employees from under-represented groups is now being recorded. A report will be prepared in the coming year.

Promotion and Awareness

The Employee Orientation Program material was revised during 1982-83 and a new insert was provided to further promote the EEO Program with special emphasis on the Self-Identification questionnaire for Indigenous and Handicapped employees. The Employee Orientation Program will be implemented in the Fall.

During the year the EEO Program was regularly featured in the Departmental newspaper, Intracom. Topics included part-time employment; a profile of a handicapped employee; the announcement of the booklet, Guidelines for the Elimination of Sexual Stereotyping and a feature on the NCR Health and Welfare Women's Network. Special awareness events for each under-represented group have also continued throughout the year.

Promotion of the EEO Program was also carried out through information sessions and briefings and the Middle Management Orientation Program continues to include a module on EEO.

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN

Introduction

The major objective of the EOW Program is to increase the representation of women in occupational areas where traditionally there have been few women. This objective is achieved by identifying and removing barriers to the employment of women and by setting annual and long-term targets to achieve an equitable representation, given the availability of required skills.

Numerical Targets, Recruitment and Appointments

In 1982-83, 16 targets were set for increasing the representation of women within specific occupational groups and levels. Nine of these targets were achieved, two were partly achieved and 5 were not achieved (Table 1). This was mostly due to a reduction in the allotment of person - year, and the departmental staffing freeze.

There was an increase of women in all occupational categories including the Management Category which grew by 2% (+2) between December 1981 and December 1982. As in previous years, the largest growth of women occurred in the Administrative and Foreign Service Category where representation increased by 4% (+88) over the past year (Table 2).

Given that close to two-thirds of the Departments' population are women (63.7%), their representation within the various occupational categories and groups should reflect this proportion over time. In addition, the pattern of distribution of women at junior, middle and senior levels of occupational groups should correspond to the distribution of the (total) employees in the group. For example, if we take the Administrative Services (AS) group (which with the Program Administration (PM) group has had the highest growth rate of women since 1975), we note that 34.5% of all AS women are at levels 3 to 5, whereas 41.6% of all AS employees are at these levels. At levels 5 to 6 the discrepancy also exists: 8.8% of all AS women are at levels 5 to 6 as compared with 14.7% of all AS employees. Similarly, 4.7% of all PM's are at level 6, whereas only 1.2% PM women are at that level.

With continuing efforts these inequities will be corrected over time, not only in groups such as PM and AS where there is a large population of women to draw from, but also in the less traditional areas where special efforts will be needed to recruit women.

Training and Development

1. Courses

There were a total of 2,921 participants in the courses provided during 1981-82*. Fifty per-cent of the participants were women (Table 3). However, as Table 4 shows, out of the total population of women in the Department, which was 62.5%, the proportion who took courses was 27%, while the proportion of men who took courses was 45%. All Branches had a disproportionate number of men taking courses. For example, in Income Security Programs Branch, more than twice as many men as women took courses, although women represented 2/3 of the population in that Branch.

Table 3 shows participation in training by occupational category and by type of course. Participation by men and women was most equitable in the Administration and Foreign Service category, where women made up 45% of the population and received 41% of the training. In most other categories, including the Administrative Support Category, where 83% of the employees were women, the training received was not equitable.

The type of courses most frequently taken were departmental courses and the least frequent type were evening courses. Representation of women and men were relatively even in all types.

2. Educational Leave

Among the branches with employees who received educational leave during 1981-82, namely Management Practices Branch,** Medical Services, Health Protection and Health Services and Promotion, 88% of the employees were women. (Table 5).

* All data on courses is for fiscal year 1981-82.

** Shown as part of "Administration Branch", Table 5

TABLE 1

Status of Numerical Targets - Women

Category Group and Level	Representation Dec. 31, 1981 (%)	Target Set (%)	Representation Dec. 31, 1982 (%)	
Management				
Ex	4.6%	6.1%	6.6%	(Achieved)
SM	-	-	17.0%	-
Scientific and Professional				
DE - 1	14.3%	8.3% (DE 1-3)	5.0%	(Not Achieved)
ES - 1-6	27.6%	28.8% (ES 1-7)	29.5%	(Achieved)
MD-MOF - 1-5	12.9%	13.9%	10.8%	(Not Achieved)
PH-ADR - 1	12.9%	18.7% (PH-ADR-1-4)	18.7%	(Achieved)
SG-SRE - 4-7	7.2%	9.6%	9.4%	(Partly Achieved)
SW-SCW - 5	14.3%	21.4%	13.3%	(Not Achieved)
VS - 4	8.3%	11.1%	7.7%	(Not Achieved)
Admin. and Foreign Service				
AS - 3-5	46.2%	46.9%	51.5%	(Achieved)
CS - 3 and 4	0.0%	11.1%	5.3%	(Partly Achieved)
FI - 3-5	10.7%	14.6%	19.7%	(Achieved)
OM - 2, 4, 5	13.6%	31.7% (OM 1-6)	35.3%	(Achieved)
PM - 3-5	40.7%	41.9%	45.9%	(Achieved)
PM - 6	4.0%	8.0%	11.7%	(Achieved)
PE - 4	35.0%	40.0%	30.4%	(Not Achieved)
Operational				
GL-MAN	3.0%	6.0%	3.1%	-
GL-MDO	3.0%	and/or 7.4%	19.2%	(Achieved)
GS-STS	3.4%	and/or 6.8%	0.0%	-

TABLE 2

National Health and Welfare

Representation of Women by Category

1975, 1981 and 1982

Occupational Category	September 30, 1975		December 31, 1981		December 31, 1982		% Change in Representation (1975 and 1982)
	Total Employees	% Women	Total Employees	% Women	Total Employees	% Women	
Executive group*	54	3.7	65	4.6	76	6.6	+2.9
Management Category	--	--	--	--	130	10.8	--
Scientific and Professional - (excluding nurses)	2143 (1235)	52.5 (18.8)	1949 (1107)	53.5 (22.1)	1962 (1091)	55.2 (23.0)	+2.7 +(4.2)
Administrative and Foreign Service	1177	25.8	1511	44.0	1571	48.0	+22.2
Technical	684	35.7	672	39.8	674	42.0	+6.3
Administrative Support	3171	79.4	3330	82.6	3474	83.3	+3.9
Operational	1222	52.9	879	54.7	811	57.2	+4.3
Other Staff	10	70.0	6	66.6	6	50.0	-20.0
TOTAL	8461	57.3	8412	62.0	8628	63.7	+6.4

* In 1975 and 1981 management consisted only of the "Senior Executive" group

TABLE 3

N-W: Participation of Men and Women in Courses by Category and by Type 1981-82

Category	Outside Courses				PSC Courses				Evening Courses				Dept'l Courses				Total				Representation of Women (March 1982)
	M		W		M		W		M		W		M		W		M		W		
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	
Senior Executive	4	80%	1	20%	6	100%	0	-	0	-	0	-	4	100%	0	-	14	93%	1	7%	5%
Scientific & Prof.	202	50%	200	50%	52	73%	19	27%	42	57%	32	43%	229	66%	120	34%	525	59%	371	41%	54%
Admin. & For. Service	50	48%	55	52%	123	62%	77	38%	43	57%	32	43%	258	60%	171	40%	474	59%	335	41%	45%
Technical	104	72%	40	28%	10	72%	4	28%	30	64%	17	36%	31	61%	20	39%	175	68%	81	32%	40%
Admin. Support	16	12%	115	88%	38	18%	171	82%	42	44%	53	56%	135	30%	322	70%	231	26%	661	74%	83%
Operational	13	59%	9	41%	4	100%	0	0%	1	50%	1	50%	18	72%	7	28%	36	68%	17	32%	54%
Total	389	48%	420	52%	233	46%	271	54%	158	54%	135	46%	675	51%	640	49%	1455	50%	1466	50%	62%

TABLE 4

NHW: Participation of Men and Women in Training
By Branch in 1981-1982 (excluding educational leave)

Branch	Population on March 31/82		Percentage Populaton		% of Employees Who Received Training	
	M	W	M	W	M	W
Administration	178	313	36	64	48	40
Medical Services	912	2235	29	71	33	22
Health Protection	1003	755	57	43	62	51
Health Services and Promotion	95	153	38	62	36	42
Income Security Programs	797	1579	34	66	46	22
Intergovernmental & International Affairs	8	9	47	53	12	11
Social Service Programs	93	174	35	65	29	20
Policy Planning and Information	57	53	52	48	35	30
TOTAL	3201	5326	37.5%	62.5%	45%	27%

Training costs by sex were not provided in the 1981-82 annual training report.

TABLE 5

NHW: Participation of Men and Women in Educational Leave

By Branch in 1981-1982

	Population on March 31/82		Percentage population		Employees Receiving Educational Leave		Percentage of employees receiving Educational Leave	
	M	W	M	W	M	W	M	W
Administration	178	313	36	64	--	1	0%	100%
Medical Services	912	2235	29	71	5	80	6%	94%*
Health Protection	1003	755	57	43	5	2	72%	28%
Health Services and Promotion	95	153	38	62	1	1	50%	50%
Income Security Programs	797	1579	34	66	0	0	0	0
Intergovernmental & International Affairs	8	9	47	53	0	0	0	0
Social Services Programs	93	174	35	65	0	1	0	100%
Policy Planning and Information	57	53	52	48	0	0	0	0
TOTAL	3201	5326	37.5%	62.5%	11	84	12%	88%

* Participants were primarily nurses who were granted leave for up-grading skills.

3. Developmental Programs

a) Special Assignment Pay Plan

The Special Assignment Pay Plan (SAPP) authorizes the Deputy Minister to pay a certain number of employees (NHW quota: 40) for a specified period of time, usually 2 years, at their certified levels, when the duties they are carrying out are either not classified, or are classified at a lower level than the employee. There are 5 types of SAPP: - Special Recruitment, Special Project, Training and Development, Pre-retirement (3 years), and Career Assignment Program.

As of March 1983, participation in SAPP by Branch was as follows:

	MEN	WOMEN
MSB	12	3
ISP	3	3
HPB	2	2
PERS.	4	2
HSP	1	2
MPB	2	1
DM's	3	1
PPI	2	--
SSP	2	--
IIA	2	--
INT. AUD.	2	--
FITNESS & AMATEUR SPORT	1	--
	36	14

b) Interchange Canada arranges the exchange of top quality managerial and professional personnel between the federal government and other organizations.

In 1982-83, two men from Health and Welfare received an assignment outside the department and one man and one woman were brought into the department on assignments.

c) The Career Assignment Program is an integrated senior management education and development program designed for high potential middle managers.

In 1982-83, National Health and Welfare provided a CAP assignment for one man (ie. from another Dept.); NHW did not recommend any of its employees for the program during the past year.

d) Administrative Trainee

The main objective of the AT training program is to recruit and develop competent administrators for the Public Service.

In 1982-83, NHW recruited three women and one man under the general AT program. An internal AT competition was also held for the Personnel Administration group. Of four hundred and fifty employees who applied, 73% were women. Six women and two men have qualified.

e) Special Development Programs

Each year, a few federal employees who come under the Public Service Employment Act are selected to participate in one of four Special Development Programs. They go to either the Ecole nationale d'administration (ENA) in Paris, the Ecole nationale d'administration, publique (ENAP) in Québec City or the College of Europe, or participate in the Canada UK Exchange Program.

NHW did not recommend anyone for these programs in 1982-83.

4. Acting Appointments

More than half the women in the department are in the Administrative Support Category (52.6%). Acting appointments are important in providing developmental opportunities for these women, as most developmental programs in the Public Service such as those described above are designed for middle and senior-level employees.

On February 28, 1983, there were 468 on-going acting appointments in the department. Of these, 335 (71%) were filled by women and 133 by men (Table 6). Seventy-five percent of the women who were in acting positions were from the Administrative Support Category and 21% of these (52 women) were acting in officer positions (Table 7). The majority of the Administrative Support staff who were acting were from CR-2, 3 and 4 levels but, of the 52 women acting in officer positions, most were at the CR-4, 5 and 6 levels.

TABLE 6

On-Going Acting Appointments by Branch and Sex as of February 28, 1983

Branch	In NCR			Outside NCR			Branch Total		
	W	M	Total	W	M	Total	W	M	Total
Departmental Exec.	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Fitness & Amateur Sport	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Health Protection	26	18	44	2	0	2	28	18	46
Health Services and Promotion	4	3	7	0	0	0	4	3	7
Income Security	67	37	104	101	30	131	168	67	235
Intergovernmental & International Affairs	2	1	3	0	0	0	2	1	3
Management Practices	9	3	12	0	0	0	9	3	12
Medical Services	30	8	38	60	18	78	90	26	116
Personnel Admin.	10	4	14	4	2	6	14	6	20
Policy, Planning and Information	3	3	6	0	0	0	3	3	6
Social Services	15	4	19	0	1	1	15	5	20
TOTAL	168	82	250	167	51	218	335	133	468

TABLE 7

Acting Appointments at Officer Levels Received by Administrative Support Staff

By Branch and Sex On-Going as of February 28, 1983

Branch	In NCR			Outside NCR			Branch Total		
	W	M	Total	W	M	Total	W	M	Total
Departmental Exec.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fitness & Amateur Sport	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Health Protection	3	3	6	0	0	0	3	3	6
Health Services and Promotion	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Income Security	14	3	17	16	5	21	30	8	38
Intergovernmental & International Affairs	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Management Practices	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Medical Services	6	2	8	3	0	3	9	2	11
Personnel Admin.	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Policy, Planning and Information	2	1	3	0	0	0	2	1	3
Social Services Program	3	1	4	0	0	0	3	1	4
TOTAL	33	11	44	19	5	24	52	16	68

5. Other Branch Initiatives

As indicated above, the data on acting appointments show only those on-going on February 28, 1983, and therefore does not reflect all of the acting appointments which took place throughout 1982-83. All Branches have reported various developmental opportunities which were provided for women, including acting appointments (some of which were at the Chief level), promotions and secondments.

To illustrate some of the special Branch initiatives which were carried out , a few examples are provided: an acting appointment as Zone and Hospital Administrator was provided to a Nursing Director in Medical Services Branch, and a Financial Officer was recommended for the FORD Program. Management Practices Branch also selected two women to be part of the FORD program. The Internal Audit Directorate reported that among the AT's recruited during 1982-83, one was a woman, who is a participant in the Internal Audit Recruitment and Development Program (IARD).

Health Protection Branch Field Operations Directorate identified eligible women for consideration for vacancies at the Chief level in Scientific and Professional groups where women are under-represented. Job descriptions and statements of qualification for Scientific Regulators were also reviewed to ensure removal of any barriers to the participation of women. In the Drugs Directorate an open competition was held at the PH-ADR-1 level in an effort to attract eligible women to this Department.

To assist support staff in the competitive process and to increase their awareness of Personnel activities, the Ontario regional office, Personnel Administration Branch has developed a course on "How to Prepare for a competition" and issues a newsletter called "Personnel Talk".

6. Compensation and Classification - Operational Category

a) Registered Nursing Assistants

In resolution of a complaint to the Canadian Human Rights Commission concerning sex discrimination against Registered Nursing Assistants (vis à vis Orderlies), the Hospital Services Classification standard has been revised and the positions affected have been reclassified. In the past, Nursing Assistants had been receiving the same pay as Nursing Orderlies even though they were required to complete a longer training program. The Treasury Board has authorized retroactive pay adjustments for Nursing Assistants.

b) Hospital and General Services Groups

The PSAC has launched a group complaint on the basis of sex discrimination to the Canadian Human Rights Commission concerning the discrepancy in pay rates between the Hospital Services group, which has a predominance of women, and the General Services group, which has a higher proportion of men. The outcome of this complaint has not yet been determined.

7. International Women's Day

International Women's Day was celebrated on March 8, 1983. Films on women and change were shown during the lunch hour and they were followed by discussions. About 80 women attended the session and some of them expressed the desire to have more film sessions and hear more about the EOW Program.

INCREASED PARTICIPATION OF HANDICAPPED PERSONS

INTRODUCTION

Over the last three years, efforts undertaken to improve the participation of handicapped persons in the Department have increased both in scope and emphasis. The Department has continued to take active steps in eliminating physical as well as attitudinal and systemic barriers and to increase the number of handicapped employees. Person-year reductions and staffing restrictions have limited the achievement of targets as in the case of the other under-represented groups. Nonetheless there has been a sustained effort by managers and responsibility centres to achieve the goals set for 1982-83.

The following summary shows the progress achieved in areas which impact on employment concerns of handicapped persons.

Numerical Targets, Recruitment and Appointment

During 1982-83, thirty-four handicapped persons were appointed in the Department, and of these 12 were indeterminate, 20 term and 2 were seconded. The target of 60 appointments was not achieved because of the major restraints under which the Department was operating.

Activities to aid in the staffing process were carried out at various levels of the Department. For example, referrals were sought both from the PSC and from associations of handicapped persons and where necessary specific departmental requirements were discussed with the PSC.

The review of statements of qualification, competition posters and job descriptions to remove possible discriminatory elements has been on-going and will be continued routinely. In addition, basic requirements and language requirements are assessed to ensure that they do not present unnecessary barriers to handicapped applicants.

Other on-going activities include the provision of sign-language interpreters for interviews, circulation of inventories and resumes, and the identification of positions which could be occupied by persons with limited mental abilities. Two such positions are reported as filled.

Contract Work

In Medical Services Branch opportunities for contract work are provided to sheltered workshops where possible. In the past year one sheltered workshop received a contract.

Distribution: Management Estimates and Self-Identification

Management estimates as of March 31, 1983 indicate a total of 80 handicapped employees, as compared with 53 reported through voluntary self-identification. With the exception of very small organizational units, handicapped employees are distributed throughout all Branches with the largest proportion (50) being in Income Security Programs Branch. (Table 9a). This represents 1.8% of the Branch's population. Handicapped employees are also represented in each region of the Department with 36% being in the National Capital Region.

Table 10a shows that 60 of the 80 handicapped employees (75%) are in the Administrative Support Category. By comparison 40% of all Departmental employees are in this category. The disproportionate representation may be partly explained by the difficulties which some managers report in getting referrals of qualified handicapped persons in some regions.

With respect to improving the accuracy of the data base, some managers have been reluctant to provide estimates of handicapped employees because of concern for their employees' privacy. This confirms the need to establish a more valid self-identification process. In the coming year, information regarding the EEO program will be placed in the revised Employee Orientation Program, and new employees encouraged to participate in the self-identification process. An assessment of the system for distributing questionnaires will also be carried out.

In Income Security Programs Branch a record-keeping system has been implemented to assist in maintaining accurate statistics on handicapped employees.

Training and Development

Data on participation in courses by each under-represented group is now being captured and reports are to be provided during the coming year. Developmental opportunities for handicapped employees provided during 1982-83 included two secondments, an acting appointment at the PM-5 level, and a promotion from a CR-5 to a PG-1 level following required training. Sign language training and attendance at conferences were also among developmental activities.

Building Modifications

Cost estimates were provided to DPW with respect to achievement of barrier - free standards in Departmental buildings and the Department will continue to work with DPW in applying these standards.

During 1982-83 ramps were built in regional offices in Newfoundland, Fredericton and Halifax. Washrooms were also renovated in Newfoundland, and in two of the buildings at Tunney's Pasture. Also at Tunney's Pasture four additional parking spots have been provided for handicapped visitors. Three new regional buildings under construction by Health Protection Branch will accomodate the needs of handicapped persons including special requirements in the laboratories. Medical Services Branch has a comprehensive renovation program to modify existing buildings owned by that Branch, to make them accessible to physically handicapped persons.

Technical Aids

Technical aids were purchased by management as required. New purchases ranged from an incandescent desk lamp to a voice "read-out" for an IBM memory typewriter. An inventory will be set up during the coming year to consolidate information and to coordinate use of aids purchased to date.

Departmental Administrative services alters work stations on request and all Branches have been made aware of this service.

Handicapped Awareness Days

The first Handicapped Awareness Days were held in March 1983 to focus on the special concerns of handicapped persons. A variety of aids and devices were displayed and speakers included the Deputy Minister as well as invited guests. These activites were planned with major participation from a task group of handicapped employees.

The Handicapped Awareness Days were a success and were attended by a total of about 200 employees, including several senior officials. The EEO Office plans to make this activity an annual event.

In several regions information sessions and film-showings were also held to promote employment of handicapped persons. One regional office of Health Protection Branch developed a study paper on barriers, for presentation to senior management.

Bureau on Rehabilitation

Finally, the Bureau on Rehabilitation continues to provide high visibility regarding needs and programs for handicapped persons both within and outside of the Department.

TABLE 8

Status of Numerical Targets - Handicapped

1982-83

Responsible Branch	Targets Set - Any Occupational Group and Level	Achieved	Types of Appointments Indet - Terms - Secondment		
Fitness and Amateur Sport	1	1	-	1	-
Health Protection	2	3	-	3	-
Health Services and Promotion	1	1	-	1	-
Income Security Programs	25	11	7	4	-
International and Intergovernmental Affairs	1*	-	-	-	-
Internal Audit	-	-	-	-	-
Management Practices	1	1≠	-	1	-
Medical Services Branch	22	11	2	9	-
Personnel Admin. Branch	3	2	-	1	1
Policy Planning and Information	2	-	-	-	-
Social Service Programs	3	4	3	-	1
Special Advisor	1	-	-	-	-
Grand Total	62	34	12	20	2

* or one Indigenous employee
≠ plus one reclassification

TABLE 9(a)

Representation of Handicapped Employees by Branch and Region
As of December 31, 1982
(based on Management Estimate data)

Branch	NCR	Ont.	Que.	B.C.	Man.	Sask.	Alta.	Atlantic	Yukon	Total Employees
Fitness and Amateur Sport	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Health Protection	3	2	-	-	-	-	-	-	-	5
Health Services and Promotion										No Management Estimate
Income Security Programs	9	10	13	2	1	4	7	4	-	50
Intergovernmental and International Affairs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Internal Audit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Management Practices Branch	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Medical Services Branch	7	1	1	-	2	-	2	-	2	15
Pers. Admin. Branch	7	-	-	-	-	-	-	-	-	7
Policy Planning and Information	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Special Advisor	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Social Services Branch										No Management Estimate
TOTAL	29	13	14	2	3	4	9	4	2	80

TABLE 9(b)

Representation of Handicapped Employees by Branch and Region
As of December 31, 1982
(based on data from Self Identification Questionnaires)

Branch	NCR	Ont.	Que.	B.C.	Man.	Sask.	Alta.	Atlantic	Yukon	Total Employees
Fitness and Amateur Sport	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Health Protection	7	1	1	1	-	-	-	-	-	10
Health Services and Promotion	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Income Security Programs	9	4	5	-	-	-	-	1	-	19
Intergovernmental and International Affairs	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Internal Audit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Management Practices Branch	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Medical Services Branch	3	-	3	-	2	1	1	-	-	10
Pers. Admin. Branch	3	-	-	-	1	-	-	-	-	4
Policy Planning and Information	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Social Service Programs	2	1	-	-	-	-	-	-	-	3
Special Advisor	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Other - DCPR	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
TOTAL	31	6	9	1	3	1	1	1	-	53

TABLE 10(a)

Representation of Handicapped Employees by Occupational Category

As of December 31, 1982

(based on Management Estimate data)

Occupational Category	Total Employees
Senior Executive	-
Scientific and Professional	4
Administration and Foreign Service	10
Technical	2
Administrative Support	60
Operational	4
Total	80

TABLE 10(b)

Representation of Handicapped Employees by Occupational Category

As of December 31, 1982

(based on data from Self Identification Questionnaires)

Occupational Category	Total Employees
Senior Executive	2
Scientific and Professional	5
Administration and Foreign Service	6
Technical	4
Administrative Support	31
Operational	5
Total	53

FORM (A)

BARRIERS

Status as of March 31, 1983

Barriers Identified	Action Taken or Suggestions Forwarded	Barriers Fully Removed	Barriers Partially Removed	No Change
Handicapped persons:				
Experience factor in statement of qualifications tends to eliminate handicapped candidates	Ongoing monitoring of N.H.W. posters.		X	
Lack of bilingual candidates in the Public Service Commission inventory for handicapped persons	Management are encouraged to review language requirements before staffing positions to ensure no unnecessary barriers exist.		X	
Some offices not accessible to persons with mobility handicap	Health and Welfare working closely with DPW on modifications to various buildings.		X	
Some managers and employees have attitudinal barriers concerning the capabilities of handicapped persons to perform effectively.	Technical aids and devices for handicapped employees are being made avalaible to ensure that job opportunities are not reduced, and further work is being done to promote awareness.		X	
A number of handicapped employees in the Department do not wish to be identified as such.	Information concerning the Self-Identification Questionnaires will be incorporated into the revised departmental Employee Orientation Program.		X	

FORM (A)

BARRIERS

Status as of March 31, 1983

Barriers Identified	Action Taken or Suggestions Forwarded	Barriers Fully Removed	Barriers Partially Removed	No Change
Insufficient number of qualified candidates referred by Public Service Commission or other organizations dealing with handicapped persons.	Ongoing discussions with PSC, etc., concerning requirements of Department.		X	
Small pool of handicapped population in some regions; e.g. Yukon: 40 persons listed, 10 are able to work and only 1 person is not employed.				X
Passage-ways to enter the buildings not easily accessible	Push-plate doors have been installed at rear of buildings. Public Works have been requested to install the same type of doors at the front of the buildings, however due to lack of funds it has not yet been possible to install them so far.		X	

INCREASED PARTICIPATION OF INDIGENOUS PERSONS

Numerical Targets, Recruitment and Appointment:

The representation of Indigenous people within the Department, excluding Medical Services Branch was .4% as of December 31, 1982. The departmental target of .8% outside of Medical Services Branch has therefore not been achieved due to a reduction in the number of person-years and the implementation of a staffing freeze. Within Medical Services Branch, on the otherhand, the Indigenous population represents a full 22.2% of indeterminate employees and 23.8% of term employees (Table 12).

The overall Indigenous population of all Branches in the Department combined, as of December 31, 1982 was 8.2%, an increase of .3% over the previous year. There were 704 Indigenous employees out of a total of 8628 (Table 13).

The Department targetted a total of 86 positions for Indigenous people including 25 training positions. This target was exceeded with Indigenous people appointed to 66 indeterminate and 46 term positions.

In addition to the hiring of Indigenous persons through normal staffing channels, the Medical Services Branch has implemented a rigorous recruitment program through the use of service contracts with bands. A total of 399 Indigenous persons were hired in this manner in 1982-83.

Training and Development:

The use of training positions during 1982-83 was limited. Income Security Programs was unable to use any of the 15 training positions as intended because of the lack of person-years in the Branch. Medical Services Branch used two training positions out of a projected 10. It also undertook training of two Northern Career participants.

Medical Services Branch carried out initial planning of a Native Human Resources Management Plan for Indigenous employees. Discussions have taken place this year with Personnel concerning this project. A draft plan has been developed and will be reviewed in 1983-84.

With reference to the Native Health Career Development Program, Medical Services Branch is currently funding training for 12 native nurses at the Blue Quills Education Board, St. Paul, Alberta. They will be completing the three-year R.N. program by June/July 1983.

In addition, Medical Services is preparing a comprehensive plan to train more Native health professionals.

Through Medical Services Branch, 4 native students are now starting the Dental Therapy School, Prince Albert Saskatchewan. Upon completion, these students are intended to join the staff of the Branch.

As part of the FORD offset Trainning program the Financial administration Directorate, Management Practices Branch sponsored a native employee for one semester of full-time academic training towards professional accreditation.

Indigenous Content Positions:

The identification of Indigenous content positions was completed by December 1982. A mechanism is now in place to ensure that all new and reviewed positions with Indigenous content are identified. Further effort will be carried out in order to ensure that statements of qualifications and competition posters contain requirements related to a sound knowledge of Indigenous people, culture, needs and aspirations.

Cross-Cultural Training:

Medical Services Branch's Community Health Nursing In-service Training Program was initiated during the year to provide additional training to field nurses in order to correct their underfill situation. As part of this training, a four day cross-cultural orientation module was developed and presented, focusing on the implications for nursing in Indian communities. Forty-five nurses participated in the first two training sessions and the module will continue to be used in sessions scheduled for 1983.

Indian/Inuit Consultation:

Consistent with the 1979 Federal Indian health Policy, Indian/Inuit participation in program planning and evaluation continued during the year.

Contracts were made with Indian and Inuit Organizations; (eg. Native Women's Association of Canada, Inuit Tapirisat and the Assembly of First Nations).

Employee Data:

Two sources of information have been used to determine the representation of Indigenous employees in the department. The first is the Medical Services Branch Report which is based on numbers provided by regional managers. The second source is the self-identification questionnaire data which is placed in the Departmental Personnel Information System.

There is a significant discrepancy between the two sets of data, much of which is attributable to poor distribution and response to the questionnaires. In order to resolve this situation, information on the Equal Employment Opportunities program is being incorporated into the revised departmental employee orientation program. The system for distribution of questionnaires will also be assessed during 1983.

The lack of valid information on participation of Indigenous employees has been a major problem. As mentionned previously, special initiatives are being undertaken at the corporate level to improve the data. In addition, Income Security Programs Branch has implemented a record-keeping system to assist in maintaining accurate statistics on Indigenous employees.

N.N.A.D.A.P.:

Since the announcement of the new National Native Alcohol and Drug Abuse Program in April 1982, there have been many developmental activities undertaken. The NNADAP program currently funds about 270 community alcohol and drug projects reaching 65% of the Indigenous population. This initiative represents a positive step towards the improvement of a major health problem. Within Medical Services Branch, there are 26 Indigenous persons employed in Regional and Headquarters offices. Twelve (12) of these Indigenous employees were hired since April 1982.

Conclusion:

In order to achieve success at increasing the number of Indigenous employees and improving their representation at officer levels, action is required in the areas of recruitment, appointment, training, development and removal of barriers.

TABLE 11

Achievement of Indigenous Numerical Targets 1982-1983

Branch	Targets	Results Achieved	
		Indeterminate	Term
Medical Services	25 Senior Executives/Scientific and Professional, Administration and Foreign	21	6
	25 Administrative Support	45	32
	10 Development	--	2
		66	40
	- Indigenous persons on Service Contracts with Bands	399 Indigenous persons on Service Contracts with Bands.	
Income Security	15 Trainees	Not achieved because of the dearth of person-years in the Branch (it was not possible to set aside a pool of training positions).	
Health Protection	4 Any Category		1 CR-3
Social Services Programs	3 (CR-2 term) (SCY-2 term) (SCW-3)		1 CR-2 3 CR-4
Personnel Administration	2 (PE-3) (CR) Term		1 CR
Policy, Planning and Information	NIL		--
Intergovernmental and International Affairs	1	- NOT ACHIEVED -	
Management Practices	1	- NOT ACHIEVED -	
Total	86	66 plus 399 Indigenous persons on Service Contracts with Bands	46

(In addition there were three summer students hired in the Department).

TABLE 12

Medical Services Branch - Indigenous Employment Report

Effective December 31, 1982

	Total No. of Employees		No. of Indigenous Employees		% Of Indigenous Employees	
	1981	1982	1981	1982	1981	1982
A. Indeterminate Employees						
SENIOR EXECUTIVES Total in Category	8	10	2	2	25.0%	20.0%
SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL						
NU Total in Category	1051	1068	31	36	2.9%	3.4%
ADMIN. AND FOREIGN SERVICE						
AS	102	110	5	7	4.9%	6.4%
FI	45	--	1	--	--	--
PE	15	10	1	1	6.7%	10.0%
PM	38	38	10	9	26.3%	23.7%
WP	21	27	15	24	71.4%	88.9%
Other Group	17	60	--	--	--	--
Total in Category	238	245	32	41	13.4%	16.7%
TECHNICAL Total	234	236	18	23	7.7%	9.7%
ADMIN. SUPPORT Total	802	807	155	159	19.3%	19.7%
OPERATIONAL Total	760	690	412	419	54.2%	60.7%
TOTAL INDETERMINATE	3093	3056	650	680	21.0%	22.2%
B. Term Employees						
6 months or more	152	193	35	46	23.8%	23.8%
less than 6 months	--	--	217	69	--	--
C. Indigenous On Service Contracts With Bands	--	--	554	953	--	--
Total Number of Indigenous Employees And Indigenous persons On Service Contracts	--	--	1456	1748		

TABLE 13

Representation of Indigenous People
By Occupational Category *

Indeterminate Only As of December 31, 1982

Occupational Category	Number of Indigenous Employees	Total Number of Employees	Percentage of Indigenous Employees
Management Category	2	130	1.5%
Scientific and Professional	38	1962	1.9%
Administrative and Foreign Service	44	1571	2.8%
Technical	25	674	3.7%
Administrative Support	170	3474	4.9%
Operational	422	811	52.0%
Others	3	6	50.0%
TOTAL	704	8628	8.2%

* Data based on Self-Identification Questionnaires and Branch Reports.

FORM (A)

BARRIERS

Status as of March 31, 1983

Barriers Identified	Action Taken or Suggestions Forwarded	Barriers Fully Removed	Barriers Partially Removed	No Change
Indigenous Persons:				
Lack of candidates with ability and expertise to perform in the ES group, (levels 5 to 7), the main growth area in one Branch during 1982-83.	It is suggested that the Branch initiate and maintain a close liaison with the central agencies in order to obtain a good selection of candidates at all times.			X
Because of the subject matter dealt with in certain Directorates there are no positions with Indigenous content.				X
Lack of bilingual candidates in the Indigenous inventory of the Public Service Commission.	Management are encouraged to use English or French when staffing a position with Indigenous content.		X	
Discrepencies exist between Self-Identification Questionnaire data and the Management Estimate data.	Special initiatives are being developed to provide better data.		X	

FULL PARTICIPATION OF FRANCOPHONES

Introduction

For the past two years, the objective of achieving equitable representation of both official language groups has been integrated into the Equal Opportunity Program Plans.

The francophone population was 22.46% (2074) as of December 31, 1982. Table 14 provides a distribution of employees by First Official Language and by Region.

Numerical Targets, Appointments and Recruitment

The net increase of francophone employees in the targetted groups at the end of December 1982, was 202, which is 96 more employees than the target of 106. These achievements are the result of a combined effort to find francophone scientists and professionals and to actively recruit nursing graduates from francophone areas.

There was an increase of 41 specialists against the 33 expected in the Scientific and Professional Category. Francophone participation stands at 15.45% (305). (See tables 15 and 16).

The following are the major constraints that continue to hamper the achievement of increased francophone participation in the Scientific and Professional Category.

1. The number of openings available in 1982/83 was low because of limited resources and staffing restrictions.

2. A study conducted for the Ontario Government showed that there was a shortage of francophones among professionals; the worst shortages were in medicine and dentistry.

3. The pay scales are not comparable to those in Québec.

4. Considerations on the geographic distribution of NHW employees;

   - 45.9% or 3,790 NHW employees are located in the NCR and abroad vs 55.4% or 4,702 outside the NCR;

   - 70.6% or 5,999 NHW employees are located in Ontario, Québec and New Brunswick where 92.2% of the Francophone population of Canada is located. The remaining 29.3% or 2,493 of NHW employees are located in areas that contain only 7.8% of the Francophone population of Canada;

   - 46.1% or 3,913 NHW employees are located outside designated bilingual areas. 53.9% or 4,579 NHW employees are located in the designated areas such as NCR, N.B., etc.

5. Recruiting francophone specialists is still a concern. Further, because the fields of expertise are so specific, there is little turnover of employees (at higher levels, especially).

6. The statement "The Language of Science is English" appears to apply.

In order to combat these constraints, a number of direct activities were carried out during 1982-83.

a. Contacts/Liaison

1. Ten officials from the Health Protection Branch attended the 50th congress of the Association canadienne francaise pour l'avancement des sciences (ACFAS), held in Montreal in May 1982. Contacts were established to increase the visibility of the Branch within the francophone scientific community. The Branch presented three research papers and received twenty applications for employment, one leading to the appointment of a research scientist;

2. Contacts established by managers with Québec universities resulted in the successful recruitment of four SE-RES;

3. Courses were given in the pharmacy discipline at the Laval University;

4. Six seminars were given in various Québec universities for the purpose of increading program awareness.

5. Increasing liaison and contacts with francophone university groups and associations also resulted in the recruiting of 26 francophone nurses by Medical Services Branch.

6. Increased liaison and contacts were initiated by the Income Security Programs Branch. Of particular note is the decision to hold twice-yearly meetings of regional and headquarters EEO Coordinators with the personnel community and the Public Service Commission to discuss problems and solutions, and to share information.

7. The Income Security Programs Branch made contacts with minority associations in Newfoundland and Prince Edward Island in order to identify francophones interested in working within the Branch.

b. Systems/Procedures

1. A human resources forécasting system for the Scientific and Professional Category has been developed and implemented in the Health Protection Branch. The process will not only identify the organization's resource needs and evaluate current skills/resources and means to fill those needs, but will also facilitate the determination of realistic francophone participation targets.

2. Special considerations were made in the review of performance appraisals in order to identify francophones who have demonstrated superior performance and to determine their training and development needs for advancement.

3. During the past year, the Department revised the numerical targets for each region using data from the 1981 Census.

Task - Force

A senior departmental official was a member of the Inter-departmental Advisory Committee to the Task Force on Francophone Participation in the Scientific and Professional Category. The Task Force Report has been published and its recommendations will be analyzed and appropriate action taken during 1983-84.

Training and development

All three FORD (Financial Officer Recruitment and Development) trainees for the 1982-83 program were francophones. Additionally, two unilingual francophone FORD trainees are on an intensive language training courses at Queen's University and one francophone officer (FI-2) was selected for a semester of full-time academic training towards professional accreditation (RIA).

In accordance with departmental policy, Branch managers are completing performance appraisals for all francophone employees as required. Discussion of training and career development takes place at the same time.

The analysis of benefits derived from the special language training program in the Social Services Program Branch has been completed. In general, the results were positive, but some of the goals were not completely met. Before implementing such a program in other branches, further consideration will be given to these factors.

Data on the first official language of employees in relation to participation and language of instruction is presently being processed and a report will be available during the coming year.

Model for Francophone Representative Numbers

The model has provided branches with a concrete framework for setting realistic targets based on the composition of the Canadian population by branch, province and region. It was revised during the past year to reflect the 1981 Census data.

A problem which has been identified with the model is the inconsistent use of mother-tongue and official language data. The department is currently considering the possibility of using census data on first official language as well as broadening the definition of "francophone".

TABLE 14

Departmental Employees by First Official Language and by Regions

OLIS - 29-12-82

Regions	Anglophones (1)		Francophones (1)		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
British Columbia	618	99.19	5	0.80	623	6.74
Alberta	428	97.27	12	2.72	440	4.76
Saskatchewan	329	100.00	0	0	329	3.56
Manitoba	524	97.39	14	2.60	538	5.82
Ontario	1405	95.77	62	4.22	1467	15.88
NCR (2)	2640	69.65	1150	30.34	3790	41.04
Quebec	30	3.69	783	96.30	813	8.80
New Brunswick	99	76.15	31	23.84	130	1.40
Nova Scotia	227	97.00	7	2.99	234	2.53
Prince Edward Island	32	100.00	0	0	32	0.34
Newfoundland	76	100.00	0	0	76	0.82
Others (3)	752	98.68	10	1.31	762	8.25
TOTAL	7160	77.53	2074	22.46	9234	100.00

(1) First Official Language.
(2) Includes employees outside Canada.
(3) Includes Yukon and N.W.T.

TABLE 15

Scientific and Professional Category
By Group and First Official Language

Group	Anglophone	%	Francophone	%	Total
AU	-	-	-	-	-
AR	4	80.00	1	20.00	5
BI*	140	93.95	9	6.04	149
CH*	119	80.95	28	19.04	147
DE*	21	95.45	1	4.54	22
ED	26	89.65	3	10.34	29
EN	7	100.00	-	-	7
ES*	90	88.33	18	16.66	108
HE	13	86.66	2	13.33	15
LA	-	-	1	100.00	1
LS*	16	94.11	1	5.88	17
MD*	172	82.29	37	17.70	209
NU*	731	87.94	107	12.05	838
OP	1	100.00	-	-	1
PC	15	88.23	2	11.76	17
PH	34	70.83	14	29.16	48
PS	5	83.33	1	16.66	6
SG	141	71.57	56	28.42	197
SE	102	90.26	11	9.73	113
SW	18	64.28	10	35.71	28
VS	14	82.35	3	17.64	17
TOTAL	1669	84.54	305	15.45	1974

* 1982-83 Action Plan Target Groups.

OLIS 29-12-82

TABLE 16

Numerical Targets - 1982-83

Category and Group		Situation 29-12-81 OLIS		Increase By	Projected		Situation 29-12-82 OLIS		New Recruits	Assessment
Senior Executive										
SX	A	Integrated with Human Resources Management Plans								
	F									
Scientific and Professional										
BI	A	137	94.48	+ 3	137	92.56	140	93.95	+ 1	Achieved partially (1)
	F	8	5.51		11	7.43	9	6.04		
CH	A	124	81.57	+ 1	124	81.04	119	80.95	0	Not Achieved
	F	28	18.42		29	18.95	28	19.04		
DE	A	19	90.47	+ 1	19	86.36	21	95.45	- 1	Not Achieved
	F	2	9.52		3	13.63	1	4.54		
EN	A	9	100.00	+ 1	9	90.00	7	100.00	0	Not Achieved
	F	0	0		1	10.00	0	0		
ES	A	85	87.62	+ 7	85	81.73	90	83.33	+ 6	Achieved partially (1)
	F	12	12.37		19	18.26	18	16.66		
LS	A	13	86.66	+ 2	13	76.47	16	94.11	- 1	Not Achieved
	F	2	13.33		4	23.52	1	5.88		
MD	A	173	83.57	+ 8	173	80.46	172	82.29	+ 3	Not Achieved
	F	34	16.42		42	19.53	37	17.70		
NU	A	638	88.73	+ 6	638	88.00	731	87.23	+26	Achieved
	F	81	11.26		87	12.00	107	12.76		
PC	A	14	93.33	+ 1	14	87.50	15	88.23	+ 1	Achieved
	F	1	6.66		2	12.50	2	11.76		

(1) Met numerical target but did not meet projected participation.

TABLE 16

(continued)

Numerical Targets - 1982-83

Category and Group		Situation 29-12-81 OLIS		Increase By	Projected		Situation 29-12-82 OLIS		New Recruits	Assessment
Scientific and Professional(cont'd)										
PH	A	28	65.11	+ 1	28	63.63	34	70.83	- 1	Not Achieved
	F	15	34.88		16	36.36	14	29.16		
SE	A	107	95.53	+ 1	107	94.69	102	90.26	+ 6	Achieved
	F	5	4.46		6	5.30	11	9.73		
SG	A	132	70.58	+ 1	132	70.21	141	71.57	+ 1	Achieved
	F	55	29.41		56	29.78	56	28.42		
Admin. and F.S.										
AS	A	198	67.11	+ 3	198	66.44	223	66.36	+16	Achieved
	F	97	32.88		100	33.55	113	33.63		
CS	A	41	89.13	+ 3	41	83.67	45	83.33	+ 4	Achieved
	F	5	10.86		8	16.32	9	16.66		
FI	A	106	88.33	+ 5	106	84.80	116	83.45	+ 9	Achieved
	F	14	11.66		19	15.20	23	16.54		
IS	A	15	68.18	+ 2	15	62.50	24	60.00	+ 9	Achieved
	F	7	31.81		9	37.50	16	40.00		
OM	A	34	82.92	+ 1	34	80.95	29	82.85	- 1	Not Achieved
	F	7	17.07		8	19.04	6	17.14		
PE	A	87	73.10	+ 2	87	71.90	96	69.06	+11	Achieved
	F	32	26.89		34	28.09	43	30.93		

TABLE 16

(continued)

Numerical Targets - 1982-83

Category and Group		Situation 29-12-81 OLIS		Increase By	Projected		Situation 29-12-82 OLIS		New Recruits	Assessment
Admin. and F.S.(cont'd)										
PG	A	12	70.58	+ 1	12	66.66	12	75.00	- 1	Not Achieved
	F	5	29.41		6	33.33	4	25.00		
PM	A	548	76.96	+ 4	548	76.53	579	76.18	+17	Achieved
	F	164	23.03		168	23.46	181	23.81		
Technical										
EG	A	452	80.28	+ 5	452	79.57	482	81.97	- 5	Not Achieved
	F	111	19.71		116	20.42	106	18.02		
SI	A	43	86.00	+ 3	43	81.13	51	85.00	+ 2	Achieved partially (1)
	F	7	14.00		10	18.86	9	15.00		
Admin. Support										
CR	A	1993	73.03	+ 1	1993	73.00	2245	73.36	+79	Achieved
	F	736	26.96		737	26.99	815	26.63		
ST	A	472	65.73	+ 1	472	65.64	544	67.07	+21	Achieved
	F	246	34.26		247	34.35	267	32.92		
Various Groups				+42						
Total				+106					+202	

(1) Met numerical target but did not meet projected participation.

TABLE 1A

EEO REPRESENTATIVE NUMBERS - NOMBRES REPRÉSENTATIFS ÉAE

DATA DATE / DATE DES DONNÉES : 29/12/82

DEPARTMENT / MINISTÈRE: HWC-SBSC

GROUP / GROUPE: FRANCOPHONES

BRANCH / DIR.-GÉN.	POPULATION FRENCH MOTHER TONGUE / LANGUE MATERNELLE FRANÇAISE		POSITIONS-POSTES BRANCH (i) / DIR.-GÉN.	NUMBERS-NOMBRES BRANCH / DIR.-GÉN.	FRANCOPHONES (ii) EMPLOYEES IN BRANCH / EMPLOYÉS(ES) DANS DIR.-GÉN.	DIFFERENCE / DIFFÉRENCE	INCREASE TO BE PLANNED BY BRANCH / AUGMENTATION À PLANIFIER DANS LA DIR.-GÉN.	
	NO	/ %	NO	NO	NO	NO	1983/84	NEXT TWO YEARS / DEUX ANNÉES SUIVANTES
MSB-DGSM(iv)			2,346(742)	324	293(74)	- 31		
ISP-PSR			2,764	703	787	+ 84		
HPB-DGPS			1,917	631	449	-182		
Pers. A-Adm. du pers.			263	71	81	+ 10		
HSP-SPS			285	97	81	- 16		
SSP-PSS			303	93	99	+ 6		
HPB-DGPG			274	96	95	- 1		
PPI-PPI			118	42	27	- 15		
Int. A-Vér. int.			30	11	4	- 7		
IIA-AII			18	6	14	+ 8		
SAPD-CSDP			12	4	3	- 1		
FAS-SSA			108	19	30	+ 11		
DEPT EXEC. (DM; NCW; PMO; NACA; CPMP)			54	38	37	- 1		
TOTAL	6,249,095/	25.7	8,492	2,135	2,000(74)	-135		
Previous Distribution antérieure (30/10/81)	5,887,210/	25.6	8,240	1,910	1,793	-180		

(i) All occupied positions less UCP's (Unilingual clientele positions shown in brackets)
Tous les postes occupés moins les PCU (Postes de clientèle unilingue entre parenthèses)

(ii) Less Francophones occupying UCP's in brackets
Moins les NU Francophones entre parenthèses

(iii) Includes employees abroad
Comprend les employés(es) à l'étranger

TABLE 1B

EEO REPRESENTATIVE NUMBERS - NOMBRES REPRÉSENTATIFS ÉAE

DEPARTMENT / MINISTÈRE: HWC-SBSC

GROUP / GROUPE: FRANCOPHONES

DATA DATE / DATE DES DONNÉES: 29/12/82

PROVINCE OR REGION / PROVINCE OU REGION	POPULATION FRENCH MOTHER TONGUE / LANGUE MATERNELLE FRANÇAISE NO /	%	POSITIONS-POSTES NHW (i) SBSC NO	UCP'S	NUMBERS-NOMBRES NHW SBSC NO	FRANCOPHONES (ii) EMPLOYEES IN DEPARTMENT / EMPLOYÉS(ES) DANS LE MINISTÈRE NO	DIFFERENCE / DIFFÉRENCE NO	INCREASE TO BE PLANNED BY BRANCH / AUGMENTATION À PLANIFIER DANS LA DIR.-GÉN. 1983/84	NEXT TWO YEARS / DEUX ANNÉES SUIVANTES
B.C.-C.-B.	45,615/	1.7	560	(63)	10	5	- 5		
Alta.	62,145/	2.8	387	(53)	11	12	+ 1		
Sask.	25,535/	2.6	260	(69)	7	0	- 7		
Man.	52,560/	5.1	453	(85)	23	12(2)	- 11		
Ont.	362,540/	4.5	1,334	(133)	60	55(7)	- 5		
Québec (iii)	5,166,145/ (681,440/	82.3 10.8)	752	(61)	619 (81)	728(55) (30)	+109 (-51)		
N.B.-N.-B.	234,030/	33.6	123	(7)	41	29(2)	- 12		
P.E.I.-I.-P.-E.	6,080/	5.0	32	(0)	2	0	- 2		
N.S.-N.-E.	36,030/	4.3	221	(13)	10	7	- 3		
Nfld.-T.-N.	2,655/	0.5	74	(2)	1	0	- 1		
N.W.T.-T.N.O. & Yukon	1,820/	2.6	506	(256)	13	2(8)	- 11		
N.C.R.-R.C.N. (iv)	253,930/	35.3	3,790	(0)	1,338	1,150	-188		
TOTAL	6,249,095/	25.7	8,492	(742)	2,135	2,000(74)	-135		
Previous Distribution antérieure (30/10/81)	5,887,210/	25.6	8,240	(647)	1,910	1,793(63)	-180		

(i) All occupied positions less UCP's (Unilingual clientele positions shown in brackets)
Tous les postes occupés moins les PCU (Postes de clientèle unilingue entre parenthèses)

(ii) Less Francophones occupying UCP's in brackets
Moins les NU Francophones entre parenthèses

(iii) Anglophone representation shown in brackets
La représentation anglophone est entre parenthèses

(iv) Includes employees abroad
Comprend les employés(es) à l'étranger

NATIONAL HEALTH AND WELFARE

PART THREE

REPORT ON DEPARTMENTAL TRAINING ACTIVITIES

DEPARTMENTAL TRAINING PROGRAMS

Two objectives with respect to Departmental Training Programs were included in the Human Resources Management Plans for 1982-83. They were:

1) To provide the management and administration support to line managers in order to accomplish the training objectives of the Department in assisting all employees to become or maintain their fully competent level of operations.

2) To provide middle management and supervisory training to all new employees during their first six months of employment and to provide training for up to 10% of existing middle managers or supervisors per year.

   To provide general types of training for employees based on identified needs.

All activities in support of these two objectives were completed and most of them will be continued during 1983-84. Training courses were revised as planned, and as part of the on-going process to remain current, the courses will be modified as required in the coming year.

Courses delivered during 1982-83 are listed in Annex A.

Annex A

HEALTH AND WELFARE CANADA
PERSONNEL BRANCH TRAINING DIVISION
ANNUAL TRAINING PLAN
COURSES DELIVERED 1982-83

Course Title	Number of Courses Planned	Number of Courses Conducted	Total Number of Participants Actual	Total Participants Classroom Days Actual
Pre-Retirement	4	3	65	325
Appraisals and Objective Setting	5	5	100	200
Career Planning	4	4	72	216
Problem Solving & Decision Making	4	4	72	144
On-the-Job Training	2	2	30	60
Interviewing Skills	3	3	45	90
Oral Presentations	5	5	75	150
Middle Management Orientation	13	15	300	4,500
Supervisory Orientation	9	2	40	400
Totals	49	43	799	6,085

Note: Due to the current restraint program, seven Supervisory courses were cancelled due to the lack of funds.

	1979-80					1980-81					1981-82				
	No. of Participants			Total Cost	Average Cost per Participant	No. of Participants			Total Cost	Average Cost per Participant	No. of Participants			Total Cost	Average Cost per Participant
	M	F	Total			M	F	Total			M	F	Total		
EDUCATIONAL LEAVE															
Administration	-	5	5	-	-	2	2	4	35,300	8,825	-	1	1	975	975
Health Services & Promotion	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	43,180	21,590
Medical Services	12	75	87	427,957	4,919	5	69	74	496,876	6,714	5	80	85	594,554	6,994
Health Protection	1	-	1	8,744	8,744	-	-	-	-	-	5	2	7	149,210	2,131
Income Security Programs	-	-	-	-	-	1	1	2	4,923	2,461	-	-	-	-	-
Policy Planning & Information	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Intergovt'l & Internat'l Aff.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Social Services	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL EDUCATIONAL LEAVE	13	80	93	436,701	4,695	8	72	80	537,099	6,714	11	84	95	787,919	8,294
DEPARTMENTAL TRAINING															
Administration	56	95	151	-	-	25	36	61	-	-	33	48	81	1,274	15.73
Health Services & Promotion	10	10	20	-	-	6	13	19	-	-	2	19	21	-	-
Medical Services	34	28	62	-	-	72	138	210	-	-	93	173	266	3,732	14.03
Health Protection	131	101	232	-	-	159	81	240	-	-	271	144	415	-	-
Income Security Programs	39	40	79	-	-	155	159	314	33,745*	107.46	276	258	534	36,000*	67.41
Policy Planning Information	9	8	17	-	-	-	-	-	-	-	5	9	14	-	-
Intergovt'l & Internat'l Aff.	Included in Income Security Programs					Included in Income Security Programs					-	1	1	-	-
Social Services	1	18	19	-	-	13	26	39	-	-	9	3	12	-	-
TOTAL DEPARTMENTAL TRAINING	280	300	580	-	-	430	453	883	33,745	38.22	689	655	1,344	41,006	30.51

*ISP - Middle Management Program - excluding participant travel and accommodation (not recorded in our figures).

	1979-80					1980-81					1981-82				
	No. of Participants			Total Cost	Average Cost per Participant	No. of Participants			Total Cost	Average Cost per Participant	No. of Participants			Total Cost	Average Cost per Participant
	M	F	Total			M	F	Total			M	F	Total		
OUTSIDE ACTIVITIES															
Administration	1	1	2	130	65.00	15	25	40	12,798	319.95	17	44	61	9,158	150.13
Health Services & Promotion	8	3	11	2,505	227.73	10	23	33	11,441	346.70	13	17	30	11,214	373.80
Medical Services	86	116	202	71,737	355.13	75	75	150	75,993	506.62	128	192	320	110,323	344.76
Health Protection	96	25	121	29,795	246.24	182	67	249	77,039	309.39	220	148	368	107,393	291.83
Income Security Programs	2	4	6	4,477	746.16	2	5	7	1,105	157.86	10	32	42	14,844	353.43
Policy Planning & Information	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	1,110	370.00
Intergovt'l & Internat'l Aff.	Included in Income Security Programs					Included in Income Security Programs					-	-	-	-	-
Social Services	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	1	1	2	670	335.00
TOTAL OUTSIDE ACTIVITIES	193	149	342	108,644	317.67	284	195	479	178,376	372.39	392	434	826	254,712	308.37
INTERDEPARTMENTAL (P.S.C.)															
Administration	9	4	13	4,280	329.23	12	18	30	19,815	660.50	28	16	44	27,567	626.52
Health Services & Promotion	-	1	1	325	325.00	20	32	52	23,230	446.73	19	28	47	18,080	384.68
Medical Services	58	113	171	71,674	419.15	55	104	159	87,612	551.02	58	97	155	74,368	479.79
Health Protection	59	34	93	28,909	310.85	67	74	141	56,925	403.72	48	40	88	38,251	434.67
Income Security Programs	40	27	67	26,032	388.54	34	39	73	27,977	383.24	54	10	64	49,232	769.25
Policy Planning & Information	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	10	6	16	6,035	377.19
Intergovt'l & Internat'l Aff.	Included in Income Security Programs					Included in Income Security Programs					1	-	1	3,516	3,516.00
Social Services	8	7	15	4,650	310.00	11	22	33	16,160	489.70	14	30	44	17,353	394.38
TOTAL INTERDEPART'L (P.S.C.)	176	187	363	135,870	374.30	199	289	488	231,719	474.83	232	227	459	234,402	510.68

HEALTH AND WELFARE CANADA - ANNUAL TRAINING REPORT

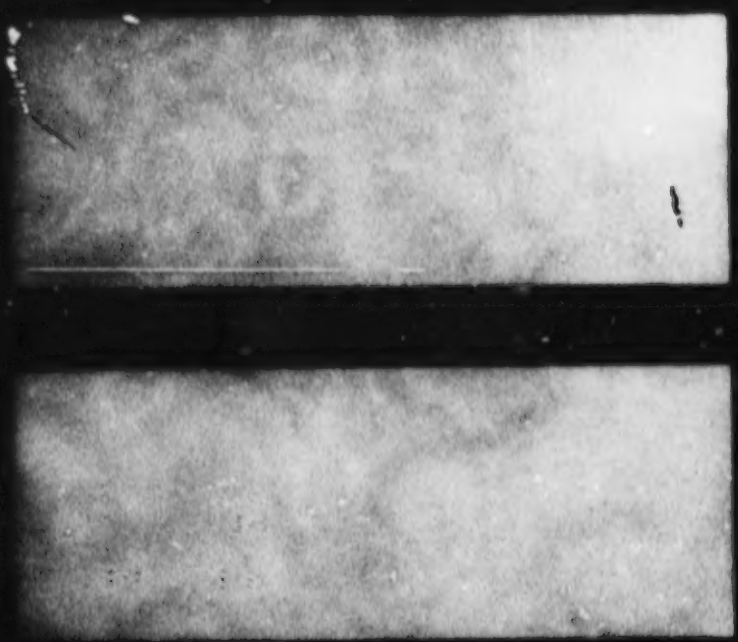
	1979-80					1980-81					1981-82				
	No. of Participants			Total Cost	Average Cost per Participant	No. of Participants			Total Cost	Average Cost per Participant	No. of Participants			Total Cost	Average Cost per Participant
	M	F	Total			M	F	Total			M	F	Total		
OUTSIDE NORMAL WORKING HOURS															
Administration	12	6	18	1,924	106.89	13	16	29	3,358	115.79	8	17	25	4,538	181.52
Health Services & Promotion	Included in Administration					7	8	15	1,925	128.33	-	1	1	119	119.00
Medical Services	15	12	27	15,763	583.81	2	15	17	4,262	250.70	22	30	52	11,419	219.60
Health Protection	39	32	71	6,449	90.83	45	35	80	7,817	97.71	81	57	138	13,688	99.19
Income Security Programs	21	28	49	5,255	107.24	18	32	50	5,665	113.30	27	45	72	10,133	140.74
Policy Planning & Information	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	233	77.67
Intergovt'l & Internat'l Aff.	Included in Income Security Programs					Included in Income Security Programs					-	-	-	-	-
Social Services	6	1	7	1,647	235.28	-	-	-	-	-	3	1	4	1,730	432.50
TOTAL OUTSIDE NORMAL WORKING HOURS	93	79	172	31,038	180.45	85	106	191	23,027	120.56	143	152	295	41,860	141.89
SUMMARY (excluding Ed. Leave)															
Administration	78	106	184	6,334	34.42	65	95	160	35,971	224.82	86	125	211	42,537	201.60
Health Services & Promotion	18	14	32	2,830	88.44	43	76	119	36,596	307.53	34	65	99	29,413	297.10
Medical Services	193	269	462	159,174	344.53	204	332	536	167,867	313.18	301	492	793	199,842	252.01
Health Protection	325	192	517	65,153	126.02	453	257	710	141,781	199.69	620	389	1,009	159,332	157.91
Income Security Programs	102	99	201	35,764	177.93	209	235	444	68,492	154.26	367	345	712	110,209	154.79
Policy Planning & Information	11	9	20	-	-	-	-	-	-	-	20	16	36	7,378	204.94
Intergovt'l & Internat'l Aff.	Included in Income Security Programs					Included in Income Security Programs					1	1	2	3,516	1,758.00
Social Services	15	26	41	6,297	153.58	24	48	72	16,160	224.44	27	35	62	19,754	318.59
TOTAL (excluding Ed. Leave)	742	715	1,457	275,552	189.12	998	1,043	2,041	466,867	228.74	1,456	1,468	2,924	571,980	195.61
Salary & Administration to conduct dept'l training and administer all programs	-	-	-	460,387	315.98	-	-	-	394,585	193.33	-	-	-	627,209 (Note 1)	214.50
GRAND TOTAL (excl. Ed. Leave)	742	715	1,457	735,939	505.10	998	1,043	2,041	861,452	422.07	1,456	1,468	2,924	1,199,189	410.11
Educationel Leave	13	80	93	436,701	4,695.00	8	72	80	537,099	6,714.00	11	84	95	787,919	8,294.00
GRAND TOTAL OF DEPARTMENT (with Ed. Leave)	755	795	1,550	1,172,640	756.54	1,006	1,115	2,121	1,398,551	659.38	1,467	1,552	3,019	1,987,108	658.20

Note 1: In 1981-82 we captured all salaries and administration costs from all branches for the first time.

	1979-80					1980-81					1981-82				
	Nombre de participants			Coût total	Coût moyen par participant	Nombre de participants			Coût total	Coût moyen par participant	Nombre de participants			Coût total	Coût moyen par participant
	H	F	Total			H	F	Total			H	F	Total		
FORMATION EN DEHORS DES HEURES NORMALES DE TRAVAIL															
Administration	12	6	18	1,924	106.89	13	16	29	3,358	115.79	8	17	25	4,538	181.52
Services à promotion de la santé	Compris dans l'Administration					7	8	15	1,925	128.33	-	1	1	119	119.00
Services médicaux	15	12	27	15,763	583.81	2	15	17	4,262	250.70	22	30	52	11,419	219.60
Protection de la santé	39	32	71	6,449	90.83	45	35	80	7,817	97.71	81	57	138	13,688	99.19
Sécurité du revenu	21	28	49	5,255	107.24	18	32	50	5,665	113.30	27	45	72	10,133	140.74
Politique, planif.& infor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	233	77.67
Affaires intergouv.& intern.	- - - - - - - - - Compris dans les Programmes de la Sécurité du revenu - - - - -										-	-	-	-	-
Services sociaux	6	1	7	1,647	235.28	-	-	-	-	-	3	1	4	1,730	432.50
TOTAL (FORMATION EN DEHORS DES HEURES NORMALES DE TRAV)	93	79	172	31,038	180.45	85	106	191	23,027	120.56	143	152	295	41,860	141.89
SOMMAIRE (excluant les congés d'études)															
Administration	78	106	184	6,334	34.42	65	95	160	35,971	224.82	86	125	211	42,537	201.60
Services à promotion de la santé	18	14	32	2,830	88.44	43	76	119	36,596	307.53	34	65	99	29,413	297.10
Services médicaux	193	269	462	159,174	344.53	204	332	536	167,867	313.18	301	492	793	199,842	252.01
Protection de la santé	325	192	517	65,153	126.02	453	257	710	141,781	199.69	620	389	1,009	159,332	157.91
Sécurité du revenu	102	99	201	35,764	177.93	209	235	444	68,492	154.26	367	345	712	110,209	154.79
Politique, planif.& infor.	11	9	20	-	-	-	-	-	-	-	20	16	36	7,378	204.94
Affaires intergouv.& intern.	- - - - - - - - - Compris dans les Programmes de la Sécurité du revenu - - - - -										1	1	2	3,516	1,758.00
Services sociaux	15	26	41	6,297	153.58	24	48	72	16,160	224.44	27	35	62	19,754	318.59
TOTAL (excluant les congés d'études)	742	715	1,457	275,552	189.12	998	1,043	2,041	466,867	228.74	1,456	1,468	2,924	571,980	195.61
Salaires et frais administratifs liés à la formation donnée au Ministère et à l'adm. de tous les programmes	-	-	-	460,387	315.98	-	-	-	394,585	193.33	-	-	-	627,209 (Note 1)	214.50
TOTAL (excluant les congés d'études)	742	715	1,457	735,939	505.10	998	1,043	2,041	861,452	422.07	1,456	1,468	2,924	1,199,189	410.11
Congés d'études	13	80	93	436,701	4,695.00	8	72	80	537,099	6,714.00	11	84	95	787,919	8,294.00
TOTAL GLOBAL DU MINISTÈRE (y compris les congés d'études)	755	795	1,550	1,172,640	756.54	1,006	1,115	2,121	1,398,551	659.38	1,467	1,552	3,019	1,987,108	658.20

Note 1: En 1981-82, nous avons, pour la première fois, réuni les salaires et les frais administratifs de toutes les directions générales.

Programme d'égalité d'accès à l'emploi
Rapport des activités
1982–1983



Canada

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT DES ACTIVITÉS

1982-1983

- Planification des ressources humaines
- Égalité d'accès à l'emploi
- Formation

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PREMIÈRE PARTIE	- Rapport des activités ministérielles de gestion du personnel	1 - 2
DEUXIÈME PARTIE	- Rapport des activités de l'Égalité d'accès à l'emploi au Ministère	3 - 44
	- Objectifs généraux du Programme d'égalité d'accès à l'emploi	3 - 5
	- Égalité d'accès à l'emploi pour la femme	6 - 18
	- Accroissement de la participation des personnes handicapées	19 - 28
	- Accroissement de la participation des autochtones	29 - 35
	- Pleine participation des francophones	36 - 44
TROISIÈME PARTIE	- Rapport des activités de formation au Ministère	45 - 49

NOTE: Dans ce texte, tout ce qui s'applique aux hommes s'applique également aux femmes.

SANTÉ NATIONALE ET BIEN-ÊTRE SOCIAL

PREMIÈRE PARTIE

RAPPORT DES ACTIVITÉS MINISTÉRIELLES DE GESTION DU PERSONNEL

RAPPORT DES ACTIVITÉS MINISTÉRIELLES DE GESTION DU PERSONNEL

La mise en vigueur et l'application du programme de gestion des ressources humaines au sein du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social ont progressé de façon remarquable. Les résultats obtenus dans chacun des projets de l'organisation qui relèvent de la gestion des ressources humaines témoignent d'une notable amélioration.

CATÉGORIE DE LA GESTION

Le Système de gestion des ressources humaines (SGRH) dans la Catégorie de la gestion a été amélioré et étendu grâce à:

- l'élaboration de procédures reliant la planification des ressources humaines (PRH) à la dotation en personnel pour les questions de déploiement des membres du groupe;
- l'établissement d'un processus systématique d'étude de l'appréciation par comité;
- la création d'un Module de gestion des carrières afin de faciliter les mouvements dans la catégorie en établissant les priorités dans les groupes EX et SM aux fins de déploiement;
- l'achèvement de la conversion des SM et l'établissement d'un processus de contrôle et de surveillance pour la collectivité du groupe de la gestion supérieure (CGGS).

On s'est efforcé de tenir les membres du groupe au courant de la gestion de la catégorie en donnant à leur intention des séances d'information dans les deux langues officielles et en leur envoyant divers documents écrits.

Pour ce qui est des objectifs ÉAE dans la Catégorie de la gestion, la Direction générale des programmes des services sociaux a recruté une femme francophone au poste de directeur général de niveau EX. La Direction générale de la politique, de la planification et de l'information visait deux postes de niveau SM pour des femmes. Grâce à la promotion d'une femme à un poste de niveau EX-1 et au recrutement d'une autre femme au poste de Sous-ministre adjoint, ces objectifs ont été dépassés. La Direction générale des services médicaux a réalisé son objectif d'un poste EX attribué à une personne.

En outre, au cours de l'année, la Direction générale des affaires intergouvernementales et internationales a recruté un EX-1 francophone, et la Direction générale des pratiques de gestion a promu une femme au niveau EX-1, mais celle-ci a depuis quitté le Ministère.

ADMINISTRATEURS DU PERSONNEL

Au cours de la période 1982-1983 on a poursuivi l'essai du SGRH pour les PE et, à la suite d'une analyse exhaustive du système, on a produit un Rapport Annuel qui indique l'orientation du processus d'amélioration qui sera entrepris l'année prochaine.

PROJETS DES DIRECTIONS GÉNÉRALES

La Direction générale des services médicaux participe à un projet SGRH visant à établir un système de gestion des ressources destiné au groupe des infirmières, afin d'essayer d'y régler le problème du sous-classement.

La Direction générale des programmes de la sécurité du revenu a établi pour les PM 1-6 un SGRH comprenant notamment l'identification des besoins de l'organisation, la mise au point des profils de poste et un processus d'examen des ressources humaines par comité afin d'établir la priorité des employés prêts à une promotion ou à un programme de perfectionnement.

La Direction générale de la protection de la santé a mis en route un projet qui s'attaque particulièrement aux difficultés de recrutement que connaît la Catégorie scientifique et professionnelle.

Le projet de la Direction générale du programme des services sociaux en est au stade initial. On a mené des entrevues avec des gestionnaires et des employés de la Direction générale afin de déterminer la situation actuelle de la gestion des ressources humaines; un rapport proposant des changements possibles sera présenté au Comité de gestion de la Direction générale en mai.

La Direction générale de la politique, de la planification et de l'information a établi le programme des activités de son projet; ce programme sera bientôt approuvé par le Sous-ministre adjoint et le Personnel.

Un projet spécifique destiné au groupe de l'administration financière (FI) a été mis en route. Un rapport accompagné de recommandations sera présenté à l'Administration financière.

Le programme de gestion des ressources humaines étant un processus dynamique, il faut l'améliorer et le réviser constamment afin d'assurer la mobilisation de tous les efforts axés sur l'objectif "excellence de la gestion des ressources humaines au sein de l'organisation".

SANTÉ NATIONALE ET BIEN-ÊTRE SOCIAL

DEUXIÈME PARTIE

RAPPORT DES ACTIVITÉS DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI AU MINISTÈRE

OBJECTIFS GÉNÉRAUX DU PROGRAMME D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI

Administration

i) Organisation et coordination

Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi se trouve dans le Bureau de gestion de la dotation en personnel, Direction générale de l'administration du personnel. L'agent responsable au niveau du Ministère est le Directeur général, Direction générale de l'administration du personnel, et le Programme d'ÉAE est dirigé par un coordonnateur (PE-04) qui relève du Directeur, Bureau de gestion de la dotation en personnel. Le personnel du Programme consiste en outre, en un agent de l'ÉAE (PE-02) et un commis (CR-04).

Au niveau de la direction générale, le Programme d'ÉAE est mis en application par un représentant qui coordonne la planification et la mise en oeuvre des plans d'action. L'Administration centrale compte 19 représentants auprès des directions générales ou des directions, de niveau allant de SM à SCY-03, et les activités du Programme entrent dans la description de poste de neuf d'entre eux. De ces représentants, quatre siègent au Comité de gestion de leur direction générale respective, les autres fournissent des rapports lorsqu'il y a lieu. Des agents sont affectés à la coordination des activités régionales de l'ÉAE dans trois des sept directions générales qui ont des bureaux régionaux. Les plans régionaux sont envoyés aux représentants des directions générales de l'Administration centrale, pour être incorporés aux plans de la Direction générale.

Les activités prévues pour 1983-1984 comprennent notamment la nomination d'un agent chargé de l'application de l'ÉAE dans chaque bureau régional et location de la RCN où il n'y en a pas, et la nomination d'un agent du personnel dans chaque unité régionale.

Au cours de la période 1982-1983, le coordonnateur ministériel a tenu sept réunions avec les représentants des directions générales; les procès-verbaux ont été distribué à tous les représentants ainsi qu'aux responsables du personnel régional. Des rencontres spéciales avec des représentants ont eu lieu au fur et à mesure des besoins.

Certaines directions générales ont pris des mesures spéciales pour améliorer la coordination et l'efficacité du Programme. Par exemple, la Direction générale des programmes de la sécurité du revenu s'est fixée comme objectif de tenir des assemblées d'ÉAE au niveau régional deux fois l'an. Jusqu'à présent ces assemblées ont eu lieu à Halifax et Toronto, et parmi l'assistance on comptait des coordonnateurs à l'ÉAE de l'Administration centrale et des régions, des agents axieux, des membres du Personnel, de la CFP et des organismes provinciaux. La Direction générale de la politique, de la planification et de l'information a également tenu à l'intention des chefs et directeurs de directions générales, une séance d'information sur le plan d'action de l'ÉAE.

ii) Politique ministérielle de l'ÉAE

La politique ministérielle de l'ÉAE n'est pas encore établie définitivement; toutefois, une version provisoire sera distribuée dans le courant de l'année prochaine, afin de mieux faire connaître le Programme et d'en rendre la mise en oeuvre plus efficace.

iii) Intégration à la planification des ressources humaines

Les cibles d'ÉAE pour la Catégorie de la gestion ont été incluses aux plans relatifs aux ressources humaines pour 1982-1983 afin de permettre aux gestionnaires de déterminer des objectifs réalistes relativement à leurs besoins en ressources humaines. Au cours de l'année prochaine on s'efforcera encore d'intégrer des plans favorisant les groupes sous-représentés, non seulement en ce qui a trait aux nominations mais aussi en ce qui concerne d'autres secteurs de planification des ressources humaines comme la planification de succession et les possibilités de perfectionnement.

Surveillance

i) Distribution et représentation

Chaque représentant de l'ÉAE dans les directions générales prépare des rapports d'étape semi-annuels et annuels qui sont ensuite incorporés aux rapports ministériels par le coordonnateur de l'ÉAE. Le système ministériel d'information sur le personnel fournit chaque trimestre des données sur la répartition des groupes sous-représentés et les distribue aux représentants des directions générales pour analyse et évaluation des progrès réalisés. D'autres données sont fournies sur demande (par exemple, rapport sur les départs à la retraite).

ii) Dotation et appréciations

Le Chef, Opérations de la dotation en personnel vérifie systématiquement les avis de concours pour s'assurer que les exigences de base et la zone de concours y sont appropriées. La collecte d'autres données sur le processus de dotation (par exemple, nombre de candidats provenant de groupes sous-représentés, participation aux jurys de sélection) et sur l'appréciation des employés n'a pas encore été rationalisée. Ceci sera fait durant la phase de révision et de développement du système ministériel d'information du personnel. Le formulaire de demande de dotation est également modifié de manière que les gestionnaires puissent y indiquer s'ils souhaitent recevoir la candidature de membres des groupes sous-représentés.

iii) Formation et perfectionnement

Désormais, on consigne la participation des employés de groupes sous-représentés aux activités de formation et de perfectionnement. Un rapport sera préparé l'année prochaine.

Promotion et sensibilisation

Au cours de la période 1982-1983, on a révisé la documentation sur le Programme d'orientation des employés et on y a ajouté un encart qui présente le Programme d'ÉAE, en insistant particulièrement sur le questionnaire d'auto-identification destiné aux employés autochtones et handicapés. Ce programme sera mis en oeuvre cet automne.

Durant l'année, le programme d'ÉAE a été mentionné régulièrement dans le journal du Ministère, Intracom. Les articles portaient sur différents sujets tel que l'emploi à temps partiel, le profil d'un employé handicapé, l'annonce d'un livret traitant des directives sur l'élimination des stéréotypes sexistes et le réseau de femmes de Santé et Bien-être social, Région de la capitale nationale. Des manifestations spéciales de sensibilisation axées sur chaque groupe sous-représenté ont également eu lieu pendant toute l'année.

La promotion du programme d'ÉAE a été assurée par des séances et des réunions d'information, et le Programme d'orientation en gestion supérieure comprend cette année encore un module sur l'ÉAE.

ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME

Introduction

Le programme d'Égalité d'accès à l'emploi pour la femme (ÉAEF) vise principalement à augmenter la représentation des femmes dans les secteurs professionnels où traditionnellement il y en avait peu. Pour atteindre cet objectif, il faut identifier et éliminer les obstacles à l'emploi des femmes, et établir des objectifs annuels et à long terme visant une représentation équitable, compte tenu de la disponibilité de candidates présentant les qualités requises.

Objectifs numériques, recrutement et nominations

En 1982-1983, seize objectifs ont été fixés afin d'augmenter la représentation des femmes dans des groupes et niveaux professionnels particuliers. Neuf de ces objectifs ont été atteints, deux ne l'ont été que partiellement et cinq ne l'ont pas été du tout. (Tableau 1). Ceci est dû a une réduction du nombre de personnes-années, et au gel de la dotation au ministère.

Il y a eu une augmentation du nombre de femmes dans toutes les catégories professionnelles, y compris la Catégorie de la gestion où cette augmentation a été de 2% entre décembre 1981 et décembre 1982. Comme dans les années précédentes, cette augmentation a été la plus marquée dans la Catégorie de l'administration et du service extérieur, où il y a eu une augmentation de 4% (↓ 88) au-dessus de l'année dernière (tableau 2).

Étant donné que les femmes constituent près des deux tiers des effectifs du Ministère (63,7%), leur représentation au sein de chaque catégorie et groupe professionnels devrait d'ici quelque temps refléter cette proportion. En outre, le schéma de distribution des femmes aux niveaux subalterne, intermédiaire et supérieur des groupes professionnels devrait correspondre à la distribution de l'ensemble des employés dans le groupe. Par exemple, si nous prenons le groupe des services administratifs (AS) (qui, avec le groupe de l'administration des programmes (PM) présente le taux d'augmentation des femmes le plus élevé depuis 1975), nous remarquons que les niveaux de 3 à 5 regroupent 41,6% du total des employés, mais seulement 34,5% de toutes les femmes AS. Aux niveaux de 5 à 6 l'écart persiste: on y trouve 14,7% de tous les employés AS, mais 8,8% seulement des femmes du groupe AS. Le groupe PM constitue un autre exemple: le niveau 6 rassemble 4,7% de tous les employés PM, mais seulement 1,2% des femmes PM.

Avec le temps, des efforts persistants permettront de corriger ces inégalités, non seulement dans des groupes comme PM et AS où il y a déjà un vaste effectif féminin, mais aussi dans les secteurs moins traditionnels où des efforts devront porter particulièrement sur le recrutement des femmes.

Formation et perfectionnement

1. Cours

Un total de 2 921 participants ont suivi les cours donnés pendant la période 1981-1982*. Cinquante pour cent d'entre eux étaient des femmes (Tableau 3). Toutefois, comme l'indique le tableau 4, alors que les femmes constituaient 62,5% de l'effectif total du ministère, 27% seulement d'entre elles ont suivi ces cours, comparé à 45% des hommes. Ces disproportions se remarquent dans toutes les directions générales. Par exemple, à la Direction générale des programmes de la sécurité du revenu, le nombre d'hommes qui ont suivi ces cours était plus de deux fois supérieur à celui des femmes, bien que celles-ci aient représenté les 2/3 de l'effectif de cette direction générale.

Le tableau 3 indique la participation à la formation par catégorie professionnelle et par genre de cours. Dans la Catégorie de l'administration et du service extérieur, la répartition entre hommes et femmes était à peu près égale, puisque les femmes représentaient 45% de l'effectif et ont reçu 41% de la formation. Dans la plupart des autres catégories, notamment à la catégorie du soutien administratif où 83% des employés étaient des femmes, la formation n'était pas administrée de manière équitable.

Les cours les plus fréquemment suivis ont été ceux donnés par le Ministère, les moins fréquemment suivis ont été les cours du soir. Dans tous les genres de cours la représentation d'hommes et de femmes était à peu près égale.

2. Congés d'études

En 1981-1982, quatre directions générales ont accordé des congés d'études à des employés: Direction générale des pratiques de gestion**, les Services médicaux, la Protection de la santé et les Services et promotion de la santé; de ces employé(s 88% étaient des femmes. (Tableau 5).

* Toutes les données sur les cours portent sur l'année financière 1981-1982.

** Est représentée comme faisant partie de la Direction de l'administration, Tableau 5.

TABLEAU 1

État des objectifs numériques concernant les femmes

Catégorie, groupe et niveau	Représentation au 31 décembre 1981 (%)		Objectif fixé (%)	Représentation au 31 décembre 1982 (%)	
Gestion					
Ex	4.6%		6.1%	6.6%	(Atteint)
SM	-		-	17.0%	-
Scientifique et professionnelle					
DE - 1	14.3%		8.3% (at DE 1-3)	5.0%	(Non atteint)
ES - 1-6	27.6%		28.8% (at ES 1-7)	29.5%	Atteint
MD-MOF - 1-5	12.9%		13.9%	10.8%	(Non atteint)
PH-ADR - 1	12.9%		18.7% (at PH-ADR-1-4)	18.7%	(Atteint)
SG-SRE - 4-7	7.2%		9.6%	9.4%	(Partiellement atteint)
SW-SCW - 5	14.3%		21.4%	13.3%	(Non atteint)
VS - 4	8.3%		11.1%	7.7%	(Non atteint)
Admininstration et service extérieur					
AS - 3-5	46.2%		46.9%	51.5%	(Atteint)
CS - 3 et 4	0.0%		11.1%	5.3%	(Partiellement atteint)
FI - 3-5	10.7%		14.6%	19.7%	(Atteint)
OM - 2, 4, 5	13.6%		31.7% (at OM 1-6)	35.3%	(Atteint)
PM - 3-5	40.7%		41.9%	45.9%	(Atteint)
PM - 6	4.0%		8.0%	11.7%	(Atteint)
PE - 4	35.0%		40.0%	30.4%	(Non atteint)
Exploitation					
GL-MAN	3.0%		6.0%	3.1%	-
GL-MDO	3.0%	et/ou	7.4%	19.2%	(Atteint)
GS-STS	3.4%	et/ou	6.8%	0.0%	-

TABLEAU 2

Santé nationale et Bien-être social

Représentation des femmes par catégorie

1975, 1981 et 1982

Catégorie professionnelle	Le 30 septembre 1975		Le 31 décembre 1981		Le 31 décembre 1982		Changement dans la représentation (en %) (1975 et 1982)
	Nombre total d'employés	% de femmes	Nombre total d'employés	% de femmes	Nombre total d'employés	% de femmes	
Haute direction*	54	3.7	65	4.6	76	6.6	+2.9
Catégorie de la gestion	--	--	--	--	130	10.8	--
Scientifique et professionnelle (non compris les infirmières)	2143 (1235)	52.5 (18.8)	1949 (1107)	53.5 (22.1)	1962 (1091)	55.2 (23.0)	+2.7 +(4.2)
Administration et service extérieur	1177	25.8	1511	44.0	1571	48.0	+22.2
Technique	684	35.7	672	39.8	674	42.0	+6.3
Soutien administratif	3171	79.4	3330	82.6	3474	83.3	+3.9
Exploitation	1222	52.9	879	54.7	811	57.2	+4.3
Autre personnel	10	70.0	6	66.6	6	50.0	-20.0
TOTAL	8461	57.3	8412	62.0	8628	63.7	+6.4

* En 1975 et 1981 la gestion n'était constituée que du groupe "Haute direction".

TABLEAU 3

SSSC: Participation des hommes et des femmes aux cours, par catégorie et type de cours - 1981-82

Catégorie	Cours donnés à l'extérieur				Cours de la CFP				Cours du soir				Cours du Ministère				Total				Représentation de femmes (mars 1982)
	H		F		H		F		H		F		H		F		H		F		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Haute direction	4	80%	1	20%	6	100%	0	-	0	-	0	-	4	100%	0	-	14	93%	1	7%	5%
Scientifique et professionnelle	202	50%	200	50%	52	73%	19	27%	42	57%	32	43%	229	66%	120	34%	525	59%	371	41%	54%
Administration et service extérieur	50	48%	55	52%	123	62%	77	38%	43	57%	32	43%	258	60%	171	40%	474	59%	335	41%	45%
Technique	104	72%	40	28%	10	72%	4	28%	30	64%	17	36%	31	61%	20	39%	175	68%	81	32%	40%
Soutien administratif	16	12%	115	88%	38	18%	171	82%	42	44%	53	56%	135	30%	322	70%	231	26%	661	74%	83%
Exploitation	13	59%	9	41%	4	100%	0	0%	1	50%	1	50%	18	72%	7	28%	36	68%	17	32%	56%
Total	389	48%	420	52%	233	46%	271	54%	158	54%	135	46%	675	51%	640	49%	1455	50%	1466	50%	62%

TABLEAU 4

SBSC: Participation des hommes et des femmes à la formation

Par direction générale en 1981-1982 (non compris les congés d'études)

Direction générale	Effectif au 31 mars 1982		Pourcentage de l'effectif		% d'employés ayant reçu une formation	
	H	F	H	F	H	F
Administration	178	313	36	64	48	40
Services médicaux	912	2235	29	71	33	22
Protection de la santé	1003	755	57	43	62	51
Services et promotion de la santé	95	153	38	62	36	42
Programmes de la sécurité du revenu	797	1579	34	66	46	22
Affaires intergouvernementales et internationales	8	9	47	53	12	11
Programmes de service social	93	174	35	65	29	20
Politique, planification et information	57	53	52	48	35	30
TOTAL	3201	5326	37.5%	62.5%	45%	27%

Les coûts de formation n'ont pas été donnés par sexe dans le Rapport de formation annuel de 1981-1982.

TABLEAU 5

SNBS: Congés d'études accordés en 1981-1982, par direction générale et par sexe

Direction Générale	Effectif au 31 mars 1982		Effectif en pourcentage		Employés ayant reçu un congé d'études		Pourcentage d'employés ayant reçu un congé d'études	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Administration	178	313	36	64	--	1	0%	100%
Services médicaux	912	2235	29	71	5	80	6%	94%*
Protection de la santé	1003	755	57	43	5	2	72%	28%
Services et promotion de la santé	95	153	38	62	1	1	50%	50%
Programmes de la sécurité du revenu	797	1579	34	66	0	0	0	0
Affaires intergouvernementales et internationales	8	9	47	53	0	0	0	0
Programmes de service social	93	174	35	65	0	1	0	100%
Politique, planification et information	57	53	52	48	0	0	0	0
TOTAL	3201	5326	37.5%	62.5%	11	84	12%	88%

* Il s'agissait surtout d'infirmières à qui on accordait un congé en vue de perfectionnement.

3. Programmes de perfectionnement

a) Programme de rémunération d'affectation spéciale

Le Programme de rémunération d'affectation spéciale (PRAS) autorise le Sous-ministre à payer un certain nombre d'employés (quota pour SNBG:40) pour une période de temps déterminée, habituellement deux ans, à leur niveau de titularisation, lorsque les fonctions qu'ils remplissent ne sont pas classifiées ou le sont à un niveau inférieur au leur. Il y a cinq types de PRAS - Recrutement spécial, Projet spécial, Formation et perfectionnement, Pré-retraite (3 ans) et Programme cours et affectations de perfectionnement - PRAS.

En mars 1983, la participation au PRAS par direction générale se répartissait comme suit:

	HOMMES	FEMMES
DGSM	12	3
DGPSR	3	3
DGPS	2	2
PERS.	4	2
DGSPS	1	2
DGPG	2	1
Bureau du Sous-ministre	3	1
DGPPI	2	--
DGPSS	2	--
DGAII	2	--
Direction de la vérification interne	2	--
Condition physique et sport amateur	1	--
	36	14

b) Échange Canada

Échange Canada organise l'échange de personnel spécialisé et de gestion hautement compétente entre le gouvernement fédéral et d'autres organisations.

En 1982-1983, deux employés de Santé et Bien-être social ont reçu une affectation à l'extérieur du Ministère, et un homme et une femme ont été amenés à travailler à notre ministère à la suite d'une affectation.

c) Programme cours et affectation de perfectionnement

Le Programme cours et affectations de perfectionnement est un programme intégré de formation à la gestion supérieure et de perfectionnement destiné aux cadres de niveau intermédiaire présentant un potentiel élevé.

En 1982-1983 un homme (employé d'un autre ministère) a été affecté à Santé nationale et Bien-être social dans le cadre du Programme; SNBS n'a recommandé aucun de ses employés à ce programme au cours de l'année dernière.

d) Programme de stagiaires en administration

Le principal objectif du programme de formation des stagiaires en administration est de recruter et de former des administrateurs compétents pour la Fonction publique.

En 1982-1983, SNBS a recruté trois femmes et un homme dans le cadre du Programme des stagiaires en administration. Un concours interne de recrutement de stagiaires en administration a eu lieu également pour le groupe de l'administration du personnel. Des 450 employés qui ont présenté leur candidature, 73% étaient des femmes. Six femmes et deux hommes se sont qualifiés.

e) Programmes spéciaux de perfectionnement

Chaque année, en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, quelques employés fédéraux sont choisis pour participer à un des quatre programmes spéciaux de perfectionnement. Ces employés vont soit à l'École nationale d'administration (ÉNA) de Paris, soit à l'École nationale d'administration publique (ÉNAP) de Québec ou au Collège d'Europe, ou encore participent au programme d'Échange Canada - Royaume-Uni.

SNBS n'a recommandé personne pour ces programmes en 1982-1983.

4. Nominations intérimaires

Au ministère, plus de la moitié des femmes font partie de la Catégorie du soutien administratif (52,6%). Étant donné que dans la Fonction publique, la plupart des programmes de perfectionnement comme ceux décrits plus haut sont destinés à des employés de niveaux supérieurs ou intermédiaires, les nominations intérimaires sont importantes en ce sens qu'elles fournissent à ces femmes des occasions de perfectionnement.

Au 28 février 1983, il y avait au Ministère 468 nominations intérimaires en cours, dont 335 (71%) étaient comblées par des femmes, et 133 par des hommes. (Tableau 6). Soixante-quinze pour cent des femmes qui occupaient des postes intérimaires provenaient de la Catégorie du soutien administratif et 21% (52 femmes) de ces femmes occupaient des postes d'agent (Tableau 7). Une grande partie du personnel de soutien administratif qui occupait un poste intérimaire était de niveaux CR-2, 3 et 4 mais, des 52 femmes qui occupaient des postes d'agent à titre intérimaire, la plupart étaient de niveaux CR-4, 5 et 6.

TABLEAU 6

Nominations intérimaires en cours au 28 février 1983, par direction générale et par sexe

Direction générale	Dans la RCN			Hors de la RCN			Total dans la direction générale		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Direction du Ministère	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Condition physique et sport amateur	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Protection de la santé	26	18	44	2	0	2	28	18	46
Services et promotion de la santé	4	3	7	0	0	0	4	3	7
Sécurité du revenu	67	37	104	101	30	131	168	67	235
Affaires intergouvernementales et internationales	2	1	3	0	0	0	2	1	3
Pratiques de gestion	9	3	12	0	0	0	9	3	12
Services médicaux	30	8	38	60	18	78	90	26	116
Administration du Personnel	10	4	14	4	2	6	14	6	20
Politique, planification et information	3	3	6	0	0	0	3	3	6
Programmes de service social	15	4	19	0	1	1	15	5	20
TOTAL	168	82	250	167	51	218	335	133	468

TABLEAU 7

Nominations intérimaires d'employés du Soutien administratif à des postes de niveaux d'agent, par direction générale et par sexe, en cours au 28 février 1983

Direction générale	Dans la RCN			Hors de la RCN			Total dans la direction générale		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Direction du Ministère	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Condition physique et sport amateur	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Protection de la santé	3	3	6	0	0	0	3	3	6
Services et promotion de la santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sécurité du revenu	14	3	17	16	5	21	30	8	38
Affaires intergouvernementales et internationales	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Pratiques de gestion	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Services médicaux	6	2	8	3	0	3	9	2	11
Administration du personnel	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Politique, planification et information	2	1	3	0	0	0	2	1	3
Programmes de service social	3	1	4	0	0	0	3	1	4
TOTAL	33	11	44	19	5	24	52	16	68

5. Autres initiatives des directions générales

Telles que présentées plus haut, les données sur les nominations intérimaires n'indiquent que celles qui étaient en cours au 28 février 1983, et par conséquent ne tiennent pas compte de toutes celles qui ont eu lieu pendant la période 1982-1983. Toutes les directions générales ont déclaré différentes possibilités de perfectionnement offertes aux femmes, notamment des nominations intérimaires, dont certaines au niveau de Chef, des promotions et des détachements.

Voici quelques exemples d'initiatives spéciales entreprises par les directions générales: un directeur des soins infirmiers relevant de la Direction générale des services médicaux a fait l'objet d'une nomination intérimaire au poste d'administrateur de zone et d'hôpital, et un agent des finances a été recommandé pour le programme FORD (Programme de recrutement et de perfectionnement des agents des services financiers). La Direction de la vérification interne a signalé que parmi les stagiaires en administration, recrutés en 1982-1983, se trouvait une femme participante au programme de recrutement et de perfectionnement de la vérification interne.

La Direction des opérations régionales, Direction générale de la protection de la santé a identifié des femmes susceptibles éventuellement de combler des postes vacants au niveau de Chef dans les groupes de la Catégorie scientifique et professionnelle, où les femmes sont sous-représentées. On a également examiné les descriptions de poste et les énoncés de qualités des agents de réglementation scientifique afin de s'assurer que tous les obstacles à la participation des femmes en ont été éliminés. Dans la Direction des drogues on a tenu un concours publique pour un poste de niveau PM-ADR-1 dans le but d'attirer des femmes ayant le potentiel requis.

Afin d'aider le personnel de soutien dans les concours et d'améliorer leur connaissance des activités du Personnel, le Bureau régional de l'Ontario de la Direction générale de l'administration du personnel a élaboré un cours intitulé "Le processus de dotation" et émis une lettre de nouvelles appelée "Le coin du personnel".

6. Rémunération et classification - Catégorie de l'exploitation

a) Infirmières auxiliaires autorisées

En réponse à une plainte présentée à la Commission canadienne des droits de la personne au sujet de la discrimination basée sur le sexe dont font l'objet les infirmières auxiliaires autorisées (vis-à-vis des aide-infirmiers), on a révisé la norme de classification des Services hospitaliers et reclassifié les postes en cause. Auparavant, bien que le programme de formation imposé aux infirmières auxiliaires ait été plus long, elles recevaient le même salaire que les aide-infirmiers. Le Conseil du trésor a autorisé des ajustements de salaire à effet rétroactif en faveur des infirmières auxiliaires.

b) Groupes des services hospitaliers et des services divers

Les groupes des services hospitaliers et des services divers de l'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté à la Commission canadienne des droits de la personne une plainte collective concernant l'écart existant entre l'échelle de salaires du groupe des Services hospitaliers, où se trouve une majorité de femmes et celle du groupe des Services divers où les hommes sont en plus forte proportion. Cette question n'est pas encore réglée.

7. **Journée internationale des femmes**

On a célébré la "Journée internationale des femmes" le 8 mars 1983. À l'heure du déjeuner on a présenté des films suivis de discussions sur les femmes et les changements dans leur situation. Environ 80 femmes ont assisté à ces séances et certaines d'entre elles ont exprimé le désir d'en voir présenter d'autres et d'en savoir plus long sur le Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme.

AUGMENTATION DE LA PARTICIPATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

INTRODUCTION

Au cours des trois dernières années, l'étendu et l'intensité des efforts entrepris visant l'amélioration de la participation des personnes handicapées au ministère ont augmenté. Le ministère a continué de prendre des mesures actives en éliminant les obstacles physiques aussi bien que liés aux attitudes et aux systèmes, et d'augmenter le nombre des employés handicapés. Dans ce groupe comme dans les autres groupes sous-représentés, la réalisation des objectifs a été entravée par les réductions dans le nombre des années-personnes et les limites imposées à la dotation en personnel. Néanmoins les gestionnaires et les centres de responsabilité ont poursuivi leurs efforts en vue d'atteindre les buts établis pour 1982-1983.

Le résumé qui suit présente les progrès réalisés dans les secteurs qui influencent l'emploi des personnes handicapées.

Objectifs numériques, recrutement et nominations

Au cours de la période 1982-1983, 34 personnes handicapées ont été nommées au ministère, dont douze pour une durée indéterminée, 20 pour une durée déterminée et deux détachés. Les importantes réductions imposées au ministère ont empêché d'atteindre la cible des 60 nominations.

À différents paliers du ministère on a entrepris des activités visant à aider au processus de dotation. Par exemple, on a demandé à la CFP et à des associations de personnes handicapées de présenter des candidats et, lorsque c'était nécessaire, on a discuté avec la CFP des exigences particulières du ministère.

L'examen des énoncés de qualités, des avis de concours et des descriptions de poste pour éliminer les éléments possiblement discriminatoires s'est fait et continuera de se faire de façon systématique. En outre, on évalue présentement les exigences de base et les exigences linguistiques afin de s'assurer qu'elles n'imposent pas inutilement d'obstacles aux candidats handicapés.

Les autres activités en cours comprennent notamment un service d'interprètes en langage gestuel pour les entrevues, la circulation de répertoires et de curriculum vitae, et l'identification des postes pouvant éventuellement être occupés par des personnes aux facultés mentales limitées. On a signalé que deux postes de ce genre ont été comblés.

Travail à contrat

La Direction générale des services médicaux fournit dans la mesure du possible des possibilités de travail à contrat aux ateliers protégés. L'année dernière un atelier protégé a reçu un contrat.

Distribution: Dénombrement effectué par les gestionnaires et auto-identification

Au 31 mars 1983, le dénombrement effectué par les gestionnaires indiquait un total de 80 employés handicapés, alors que 53 seulement s'étaient volontairement auto-identifiés. À l'exception de très petites unités organisationnelles, les employés handicapés sont répartis dans toutes les directions générales, la proportion la plus élevée (50) se retrouvant dans la Direction générale des programmes de la sécurité du revenu (tableau 9a), soit 1,8% de l'effectif de la Direction générale. Les employés handicapés sont également représentés dans chaque région du Ministère, 36% d'entre eux/elles travaillant dans la Région de la capitale nationale.

Le tableau 10(a) indique que 60 des 80 employés handicapés (75%) se trouvent dans la Catégorie du soutien administratif, par rapport à 40% de l'effectif total du ministère. Cette disproportion peut s'expliquer en partie par les difficultés qu'ont signalés certains gestionnaires à obtenir des candidatures de personnes handicapées qualifiées dans certaines régions.

Pour ce qui est d'améliorer la précision de la base de données, certains gestionnaires se sont montrés réticents à fournir des estimations sur le nombre d'employés handicapés, de peur d'exposer la vie personnelle de ces derniers. Ceci confirme le besoin d'établir un processus d'auto-identification plus efficace. Au cours de l'année qui vient, l'information sur le programme d'ÉAE sera jointe au Programme d'orientation des employés révisé, et les nouveaux employés seront encouragés à suivre le processus d'auto-identification. On effectuera également une évaluation du système de distribution des questionnaires.

À la Direction générale des programmes de la sécurité du revenu, on a instauré un système de fiches qui aidera à tenir à jour des statistiques précises sur les employés handicapés.

Formation et perfectionnement

On collecte actuellement des données sur la participation à des cours de chaque groupe sous-représenté et on produira des rapports à ce sujet l'année prochaine. Les possibilités de perfectionnement offertes à des employés handicapés au cours de la période 1982-1983 comprenaient deux détachements, une nomination intérimaire au niveau PM-5 et une promotion du niveau CR-5 au niveau PG-1 après que l'employé ait reçu la formation requise. Parmi les activités de perfectionnement il y avait également des cours de formation en langage gestuel et des conférences.

Modifications concernant les immeubles

Pour ce qui est de la réalisation des normes éliminant les obstacles dans les immeubles du ministère, des estimations de coûts ont été fournies au MTP, avec lequel le ministère continuera à travailler à l'application de ces normes.

Au cours de la période 1982-1983, on a construit des rampes dans les bureaux régionaux de Terre-Neuve, Frédéricton et Halifax. On a également rénové des salles de toilette à Terre-Neuve et dans deux immeubles du parc Tunney. Au parc Tunney on a réservé quatre emplacements de stationnement supplémentaires à l'usage des visiteurs handicapés. Dans trois immeubles régionaux en construction destinés à la Direction générale de la protection de la santé, les installations seront adaptées aux besoins des personnes handicapées, comprenant notamment de l'équipement spécial dans les laboratoires. La Direction des services médicaux a mis sur pied un programme étendue de rénovation pour modifier les édifices leur appartenant, afin de permettre l'accessibilité aux personnes physiquement handicapées.

Appareils adaptés aux besoins des handicapés

On a fait l'acquisition lorsqu'il y avait lieu, d'équipement adapté aux besoins des handicapés, allant de la lampe de bureau à incandescence à une unité d'audition pour une machine à écrire IBM. Un répertoire sera établi cette année afin de coordonner l'information et l'utilisation des appareils achetés jusqu'à présent.

Les services administratifs du ministère modifient sur demande les postes de travail et toutes les directions générales en ont été avisées.

Journées de sensibilisation aux personnes handicapées

Les premières journées de sensibilisation aux personnes handicapées ont eu lieu en mars 1983, dans le but de faire connaître les difficultés particulières de ces personnes. On y a exposé une grande variété d'appareils et d'équipement spéciaux; le Sous-ministre y a pris la parole ainsi que des conférenciers invités. Ces activités avaient été planifiées avec la participation importante d'un groupe de travail d'employés handicapés.

Les journées de sensibilisation aux personnes handicapées ont été un succès; environ 200 employés, y compris plusieurs hauts fonctionnaires y ont assisté. Le bureau de l'ÉAE prévoit faire de cette activité une manifestation annuelle.

Dans plusieurs régions on a donné des séances d'information et présenté des films afin d'encourager l'emploi des personnes handicapées. Dans un bureau régional de la Direction générale de la protection de la santé on a préparé, à l'intention de la haute direction, un document d'études sur les obstacles.

Bureau de la réadaptation

Enfin, le Bureau de la réadaption continue de fournir de grands efforts pour faire connaître les besoins et les programmes des personnes handicapées tant au sein du ministère qu'à l'extérieur.

TABLEAU 8

État des objectifs numériques - Personnes Handicapées

1982-1983

Direction générale responsable	Objectifs établis	Réalisés	Type de nomination		
			Indéterminée	Déterminée	Détachement
Condition physique et sport amateur	1	1	-	1	-
Protection de la santé	2	3	-	3	-
Services et promotion de la santé	1	1	-	1	-
Programmes de la sécurité du revenu	25	11	7	4	-
Affaires intergouvernementales et internationales	1*	-	-	-	-
Vérification interne	-	-	-	-	-
Pratiques de gestion	1	1≠	-	1	-
Services médicaux	22	11	2	9	-
Administration du personnel	3	2	-	1	1
Politique, planification et information	2	-	-	-	-
Programmes des services sociaux	3	4	3	-	1
Conseiller spécial	1	-	-	-	-
Grand total	62	34	12	20	2

* ou un employé autochtone
≠ plus une reclassification

TABLEAU 9(a)

Représentation des employés handicapés par direction générale et par région

Au 31 décembre 1982

(basé sur les données provenant du dénombrement effectué par les gestionnaires)

Direction générale	RCN	Ont.	Qué.	C.-B.	Man.	Sask.	Alberta	Atlantiques	Yukon	Total des employés
Condition physique et sport amateur	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Protection de la santé	3	2	-	-	-	-	-	-	-	5
Services et promotion de la santé										Aucun dénombrement
Programmes de la sécurité du revenu	9	10	13	2	1	4	7	4	-	50
Affaires intergouvernementales et internationales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vérification interne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pratiques de gestion	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Services médicaux	7	1	1	-	2	-	2	-	2	15
Administration du personnel	7	-	-	-	-	-	-	-	-	7
Politique, planification et information	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Conseiller spécial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services sociaux										Aucun dénombrement
TOTAL	29	13	14	2	3	4	9	4	2	80

TABLEAU 9(b)

Représentation des employés handicapés par direction générale et par région

Au 31 décembre 1982

(basé sur les données provenant des questionnaires d'auto-identification)

Direction générale	RCN	Ont.	Qué.	C.-B.	Man.	Sask.	Alberta	Atlantiques	Yukon	Total des employés
Condition physique et sport amateur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Protection de la santé	7	1	1	1	-	-	-	-	-	10
Services et promotion de la santé	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-3
Programmes de la sécurité du revenu	9	4	5	-	-	-	-	1	-	19
Affaires intergouvernementales et internationales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Vérification interne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pratiques de gestion	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Services médicaux	3	-	3	-	2	1	1	-	-	10
Administration du personnel	3	-	-	-	1	-	-	-	-	4
Politique, planification et information	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Conseiller spécial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Programmes des services sociaux	2	1	-	-	-	-	-	-	-	3
Autres - Courrier ministériel et rapports parlementaires (CRMP)	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	29	13	14	2	3	4	9	4	2	80

TABLEAU 10(a)

Représentation des employés handicapés par catégorie professionnelle

Au 31 décembre 1982

(basé sur les données provenant du dénombrement effectué par les gestionnaires)

Catégorie professionnelle	Total des employés
Haute direction	-
Scientifique et professionnelle	4
Administration et service extérieur	10
Technique	2
Soutien administratif	60
Exploitation	4
Total	80

TABLEAU 10(b)

Représentation des employés handicapés par catégorie professionnelle

Au 31 décembre 1982

(basé sur les données provenant des questionnaires d'auto-identification)

Catégorie professionnelle	Total des employés
Haute direction	2
Scientifique et professionnelle	5
Administration et service extérieur	6
Technique	4
Soutien administratif	31
Exploitation	5
Total	53

FORMULE (A)

OBSTACLES

Situation au 31 mars 1983

Obstacles identifiés	Mesures prises ou proposées	Obstacles complètement éliminés	Obstacles partiellement éliminés	Aucun changement
Personnes handicapées:				
Le facteur expérience mentionné dans les énoncés de qualités a tendance à écarter les candidats handicapés.	Un contrôle permanent des avis de concours du ministère.		X	
Il y a peu de candidats bilingues inscrits au répertoire de la Commission de la fonction publique pour les personnes handicapées.	Les gestionnaires sont encouragés à revoir les exigences linguistiques des postes avant de doter ceux-ci, afin de s'assurer qu'elles ne constituent pas d'obstacles inutiles.		X	
Certains bureaux sont inaccessibles aux personnes qui se déplacent difficilement à cause de leur handicap.	Collaboration étroite entre Santé et bien-être social et le MTP pour modifier les immeubles suivant les besoins.		X	
Certains gestionnaires et employés ont des préjugés concernant les aptitudes des personnes handicapées à s'acquitter d'un travail efficacement.	Mettre à la disposition des employés handicapés l'équipement technique et les appareils adaptés dont ils ont besoin de manière que leurs chances d'emploi soient maintenues, et continuer à sensibiliser l'opinion à leur égard.		X	
Plusieurs employés handicapés du ministère ne souhaitent pas être identifiés comme tel.	Incorporer l'information concernant les questionnaires d'auto-identification au programme révisé d'orientation des employés du ministère.		X	

FORMULE (A)

OBSTACLES

Situation au 31 mars 1983

Obstacles identifiés	Mesures prises ou proposées	Obstacles complètement éliminés	Obstacles partiellement éliminés	Aucun changement
Personnes handicapées:				
Le nombre de candidats qualifiés présentés par la Commission de la fonction publique et les autres organisations s'occupant de personnes handicapées, est insuffisant.	Poursuivre avec la CFP, etc. les discussions concernant les exigences du ministère.		x	
Dans certaines régions le groupe de personnes handicapées est peu important, p. ex. au Yukon, sur 40 personnes enregistrées, 10 sont aptes au travail et 1 seule est sans emploi.				x
Entrée d'immeuble difficile d'accès.	On a installé des portes à commande automatique à l'arrière de l'immeuble. On avait demandé aux Travaux publics d'installer le même genre de portes à l'entrée principale mais, jusqu'à présent, cela n'a pas pu être fait à cause du manque de fonds.		x	

AUGMENTATION DE LA PARTICIPATION DES AUTOCHTONES

Objectifs numériques, recrutement et nominations

Si on exclut la Direction générale des services médicaux, la représentation des autochtones au Ministère était de 0,4% au 31 décembre 1982. L'objectif de 0,8% n'a donc pas été atteint, et cela en raison de la réduction du nombre d'années-personnes et de la mise en vigueur du gel de la dotation. Par contre, au sein de la Direction générale des services médicaux, l'effectif autochtone représente 22,2% des employés occupant un poste pour une durée indéterminée et 23,8% des employés engagés pour une durée déterminée.

Au 31 décembre 1982 la population globale d'autochtones était de 8,2%, soit une augmentation de 0,3% par rapport à l'année précédente. Sur un total de 8 628 employés, 704 étaient des autochtones.

Le ministère avait pour objectif l'attribution de 86 postes à des autochtones, y compris 25 postes de stagiaires. Cet objectif a été dépassé puisqu'on a nommé des autochtones à 66 postes de durée indéterminée et à 46 postes de durée déterminée.

En plus de l'embauche d'autochtones à travers les voies normales de la dotation, la Direction des services médicaux a mis sur pied un programme rigoureux d'embauche à travers l'utilisation de contrats en service avec les bandes. Un total de 399 personnes autochtones ont été embauchées de cette façon en 1982-1983.

Formation et perfectionnement

On s'est peu servi des postes de stagiaires en 1982-1983. La Direction générale des programmes de la sécurité du revenu n'a pu doter aucun des 15 postes de stagiaires prévus parce qu'elle ne disposait pas suffisamment d'années-personnes. La Direction générale des services médicaux n'a comblé que deux des dix postes de stagiaires prévus. Elle a également entrepris la formation de deux participants au Programme de formation professionnelle dans le Nord.

La Direction générale des services médicaux a mené l'élaboration initiale d'un plan de gestion des ressources humaines destiné aux employés autochtones. Des discussions ont eu lieu cette année avec le Personnel au sujet de ce projet. Une version provisoire en a été mise au point laquelle sera examinée en 1983-1984.

Pour ce qui est du Programme de perfectionnement professionnel pour ouvrir aux autochtones des carrières dans le domaine de la santé, la Direction générale des services médicaux finance actuellement la formation de 12 infirmières autochtones au Blue Quills Education Board, à St-Paul (Alberta). Ces élèves infirmières termineront leurs trois années d'études d'infirmière autorisée en juin ou juillet 1983.

De plus, les Services médicaux préparent un plan général qui permettra de former plus d'autochtones aux carrières de la santé.

Grâce à la Direction générale des services médicaux, 4 étudiants autochtones viennent d'entrer à l'école de Dentothérapie de Prince Albert (Saskatchewan); une fois leurs études terminées, ils se joindront probablement au personnel de la Direction générale.

Comme partie intégrante du programme de recrutement et de perfectionnement des agents des services financiers (FORD), la direction de l'administration financière de la direction des pratiques de gestion a supporté un employé autochtone pour un semestre à temps plein de formation académique en vue de son accréditation professionnelle.

Postes exigeant la connaissance de la culture autochtone:

On a terminé en décembre 1982 l'identification des postes exigeant la connaissance de la culture autochtone et il existe maintenant un mécanisme qui assure l'identification de tous les postes nouveaux ou révisés exigeant une connaissance de la culture autochtone. D'autres efforts seront nécessaires pour en arriver à ce que les énoncés de qualités et les avis de concours fassent état des exigences relatives à une bonne connaissance des populations autochtones, de leurs cultures, de leurs besoins et de leurs aspirations.

Formation interculturelle:

Le Programme de formation en cours d'emploi des infirmières en santé communautaire de la Direction générale des services médicaux a été mis en route pendant l'année afin d'assurer une formation supplémentaire aux infirmières ambulantes dans le but de corriger leur situation de sous-classement. Dans le cadre de ce programme de formation, on a préparé et présenté un module d'orientation interculturelle de quatre jours, qui se penchait en particulier sur les aspects interculturels de l'exercice des soins infirmiers en collectivité indienne. Quarante-cinq infirmières ont participé aux deux premières sessions de formation; le module sera présenté à d'autres sessions prévues pour 1983.

Consultations avec les Indiens et les Inuit:

Conformément à la politique du gouvernement fédéral émise en 1979 sur la santé des Indiens et des Inuit, ceux-ci ont continué à participer durant l'année à la planification et à l'évaluation des programmes.

On a établi des contrats avec des organisations indiennes et inuit comme, la "Native Women's Association of Canada", les Inuit Tapirisat et l'Assemblée des Premières Nations.

Données sur les employés:

Pour déterminer la représentation des employés autochtones dans le ministère on s'est servi de deux sources d'information; d'abord le Rapport de la Direction générale des services médicaux basé sur les nombres fournis par les gestionnaires régionaux; ensuite, les données provenant du questionnaire d'auto-identification versé au Système d'information sur le personnel du ministère.

Il existe des écarts importants entre ces deux ensembles de données, attribuables en grande partie au fait que ces questionnaires ont été distribués sans soins et qu'on y a répondu sans grand souci de précision. Pour remédier à cette situation, l'information sur le Programme d'Égalité d'accès à l'emploi est désormais incorporée au programme révisé d'orientation des employés du ministère. En outre, on évaluera le système de distribution des questionnaires en 1983.

L'absence d'information valable sur la participation des employés autochtones représente un problème majeur. Comme mentionné plus haut, on entreprend au niveau du ministère des mesures spéciales visant à améliorer la qualité des données. En outre, la Direction générale des programmes de la sécurité du revenu a mis en vigueur un système de fiches qui aidera à la tenue de statistiques exactes sur les employés autochtones.

P.N.L.A.A.D.A.:

Depuis l'annonce d'un nouveau programme national de lutte contre l'abus de l'alcool et des drogues chez les autochtones en avril 1982, plusieurs activitées de développement ont eu lieu. Le programme de PNLAADA entretient présentement 270 projets d'alcool et de drogues sur les communautés atteignant 65% de la population autochtone. Cette initiative représente un grand pas vers la solution d'un problème sanitaire et social majeure. Au sein de la Direction des services médicaux, 26 autochtones sont employés dans les bureaux régionaux et à l'administration centrale. Ces 26 personnes ont été engagées depuis avril 1982.

Conclusion:

Si nous voulons réussir à augmenter le nombre d'employés autochtones et améliorer leur représentation au niveau d'agents, nous devrons faire porter nos efforts sur les secteurs de recrutement et de nomination, de formation et de perfectionnement, et d'élimination des obstacles.

TABLEAU 11

Réalisation des objectifs numériques concernant les autochtones pour 1982-1983

Direction générale	Objectifs	Résultats obtenus	
		Période indéterminée	Période déterminée
Services médicaux	25 Direction, Scientifique et Professionnelle, ou Administration et Services extérieur	21	6
	25 Soutien administratif	45	32
	10 Perfectionnement	--	2
		66	40
	- Autochtones sous contrats de services avec les bandes	399 Autochtones sous contrats de services avec les bandes.	
Sécurité du revenu	15 employés en formation	Résultats non atteints, la réduction du nombre d'années-personnes dans la direction générale ayant empêché de disposer des postes nécessaires.	
Protection de la santé	4 Toutes catégories		1 CR-3
Programmes des services sociaux	3 (CR-2 période déterminée) (SCY-2 période déterminée) (SCW-3)		1 CR-2 3 CR-4
Administration du personnel	2 (PE-3) (CR) période déterminée		1 CR
Politique, planification et information	AUCUN		--
Affaires intergouvernementales et internationales	1	- NON ATTEINTS -	
Practiques de gestion	1	- NON ATTEINTS -	
Totaux du Ministère	86	66 plus 399 autochtones sous contrats de services avec les bandes	40

(En plus, il faut compter 3 étudiants engagés pour l'été par le ministère.

TABLEAU 12

Direction générale des services médicaux – Rapport sur l'emploi des autochtones

Au 31 décembre 1982

	Nombre total d'employés		Nombre d'employés autochtones		% d'employés autochtones	
	1981	1982	1981	1982	1981	1982
A. Employés nommés pour une période indéterminée						
HAUTE DIRECTION Total dans la catégorie	8	10	2	2	25.0%	20.0%
SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE						
NU Total dans la catégorie	1051	1068	31	36	2.9%	3.4%
ADMINISTRATION ET SERVICE EXTÉRIEUR						
AS	102	110	5	7	4.9%	6.4%
FI	45	--	1	--	--	--
PE	15	10	1	1	6.7%	10.0%
PM	38	38	10	9	26.3%	23.7%
WP	21	27	15	24	71.4%	88.9%
Autres groupes	17	60	--	--	--	--
Total dans la catégorie	238	245	32	41	13.4%	16.7%
TECHNIQUE - Total	234	236	18	23	7.7%	9.7%
SOUTIEN ADMINISTRATIF - Total	802	807	155	159	19.3%	19.7%
EXPLOITATION - Total	760	690	412	419	54.2%	60.7%
TOTAL D'EMPLOYÉS NOMMÉS POUR UNE PÉRIODE INDÉTERMINÉE	3093	3056	650	680	21.0%	22.2%
B. Employés nommés pour une période déterminée						
Six mois ou plus	152	193	35	46	23.8%	23.8%
Moins de six mois	--	--	217	69	--	--
C. Autochtones sous contrats de services avec les bandes	--	--	554	953	--	--
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS AUTOCHTONES ET D'AUTOCHTONES SOUS CONTRATS DE SERVICE.	--	--	1456	1748		

TABLEAU 13

Représentation des autochtones

par catégorie professionnelle*

Employés nommés pour une période indéterminée seulement
au 31 décembre 1982

Catégorie professionnelle	Nombre d'employés autochtones	Nombre total d'employés	Pourcentage d'employés autochtones
Catégorie de la gestion	2	130	1.5%
Scientifique et professionnelle	38	1962	1.9%
Administration et service extérieur	44	1571	2.8%
Technique	25	674	3.7%
Soutien administratif	170	3474	4.9%
Exploitation	422	811	52.0%
Autres	3	6	50.0%
TOTAL	704	8628	8.2%

* Données basées sur les questionnaires d'auto-identification et les rapports des directions générales.

FORMULE (A)

OBSTACLES

Situation au 31 mars 1983

Obstacles identifiés	Mesures prises ou proposées	Obstacles complètement éliminés	Obstacles partiellement éliminés	Aucun changement
Autochtones:				X
Peu de candidats présentaient les aptitudes et les connaissances nécessaires pour travailler dans le groupe ES (niveau de 5 à 7), le secteur de la Direction où l'accroissement s'est fait le plus sentir en 1982-1983.	On propose que la Direction générale établisse et maintienne une liaison étroite avec les organismes centraux afin d'obtenir une bonne sélection de candidats en tout temps.			
Certaines directions n'ont par définition aucun poste exigeant la connaissance de la culture autochtone.				X
Manque de candidats bilingues inscrits au répertoire des autochtones de la Commission de la fonction publique.	La gestion pourrait se contenter d'exiger la connaissance de l'une ou l'autre langue officielle lorsqu'il s'agit de doter un poste exigeant la connaissance de la culture autochtone.		X	
Il existe des écarts importants entre les données provenant des questionnaires d'auto-identification et celles provenant des estimations de la direction.	On met au point actuellement des mesures spéciales propres à améliorer la qualité des données.		X	

PLEINE PARTICIPATION DES FRANCOPHONES

Introduction

Depuis deux ans, la réalisation d'une représentation équitable des deux groupes de langues officielles fait partie des objectifs des plans de l'Égalité d'accès à l'emploi.

Au 31 décembre 1982, la population francophone était de 22,46% (2 074). Le tableau 14 donne la distribution des employés par première langue officielle et par région.

Objectifs numériques, nominations et recrutement

À la fin de décembre 1982, l'augmentation nette du nombre d'employés francophones dans les groupes visés était de 202 soit 96 employés de plus que l'objectif de 106. Ces résultats sont le fruit des efforts combinés du recrutement de chercheurs scientifiques et de spécialistes francophones d'une part et d'infirmières diplômées originaires des régions francophones d'autre part.

La Catégorie scientifique et professionnelle a connu une augmentation de 41 spécialistes par rapport au 33 qui étaient prévus. La participation francophone reste à 15,45% (305). (Voir tableaux 15 et 16).

Voici les principaux facteurs qui nuisent à l'augmentation de la participation des francophones au sein de la Catégorie scientifique et professionnelle.

1. Le nombre de postes disponibles en 1982-1983 est resté faible à cause des compressions budgétaires et des restrictions imposées à la dotation.

2. Une étude effectuée pour le compte du gouvernement de l'Ontario indiquait une pénurie de francophones parmi les spécialistes, particulièrement en médecine et en art dentaire.

3. Les échelles de rémunération ne sont pas aussi avantageuses que celles du Québec.

4. Études de la distribution géographique des employés de SNBS:

   . 45,9% (3 790) des employés de SNBS travaillent dans la RCN ou à l'étranger par rapport à 55,4% (4 702) à l'extérieur de la RCN;

   . 70,6% (5 999) des employés de SNBS travaillent en Ontario, au Québec et au Nouveau-Brunswick où 92,2% de la population francophone du Canada est situé. Le reste 29,3% d'entre eux (2 493) se trouvent dans les régions où seulement 7,8% de la population francophone du Canada vit;

   . 46.1% (3 913) des employés de SNBS se trouvent à l'extérieur des régions reconnues comme bilingues. 53,9% (4 579) des employés de SNBS se trouvent dans les régions bilingues comme la RCN, le N.-B., etc.

5. Le recrutement de spécialistes francophones reste difficile. En outre, à cause de la grande spécialisation des domaines, il y a peu de roulement parmi les employés (particulièrement au niveau supérieur).

6. Le dicton "L'anglais est la langue des sciences" semble s'appliquer dans la réalité.

Pour remédier à cette situation, on a entrepris un certain nombre d'activités directes pendant la période 1982-1983.

Contacts et liaisons

1. En mai 1982, dix agents de la Direction générale de la protection de la santé ont assisté au 50e Congrès de l'Association canadienne française pour l'avancement des sciences (ACFAS) qui s'est tenu à Montréal, y ont établi des contacts et fait mieux connaître la Direction générale dans la collectivité scientifique francophone. La Direction générale a présenté trois documents sur des recherches et reçu vingt demandes d'emploi, dont l'une a abouti à la nomination d'un chercheur scientifique;

2. À la suite de contacts des gestionnaires avec des universités du Québec on a recruté quatre SE-RES;

3. Des cours en pharmacie ont été donnés à l'Université Laval;

4. Six colloques ont été tenus dans diverses universités du Québec afin de mieux faire connaître le programme.

5. Des communications et des contacts accrus avec des groupes universitaires et des associations francophones ont permis le recrutement de 26 infirmières francophones par la Direction générale des services médicaux.

6. La Direction générale des programmes de la sécurité du revenu a élargi son réseau de liaisons et de contacts. Elle a pris notamment la décision de tenir deux réunions annuelles des coordonnateurs de l'ÉAE des régions et de l'administration centrale avec la collectivité du personnel, la Commission de la fonction publique et autres organismes afin de discuter des problèmes et de leurs solutions et de partager l'information.

7. La Direction générale des programmes de la sécurité du revenu a pris contact avec des associations minoritaires de Terre-Neuve et de l'Île-du-Prince-Édouard afin de trouver des francophones souhaitant travailler au sein de la Direction générale.

Systèmes et procédures

1. On a élaboré et mis sur pied un système de prévisions concernant les ressources humaines, axé particulièrement sur la Catégorie scientifique et professionnelle. Ce processus servira non seulement à identifier les besoins des organisations en matière de ressources et à évaluer les ressources et les aptitudes existantes ainsi que les moyens de répondre à ces besoins, mais aussi à déterminer des objectifs réalistes de participation des francophones.

2. Au cours de l'examen des appréciations de rendement on s'est efforcé particulièrement d'identifier les francophones qui avaient fait preuve d'un rendement supérieur et de déterminer leurs besoins en matière de formation et de perfectionnement en vue d'une promotion.

3. Au cours de l'année dernière, le ministère a révisé les objectifs numériques de chaque région d'après les données provenant du recensement de 1981.

Groupe de travail

Un haut fonctionnaire du ministère a siégé au comité consultatif interministériel auprès du groupe de travail sur la participation des francophones dans la Catégorie scientifique et professionnelle. Le rapport du groupe de travail a été publié; ses recommandations seront analysées et suivies des mesures appropriées en 1983-1984.

Formation et perfectionnement

Les trois stagiaires du Programme FORD (programme de recrutement et de perfectionnement des agents des services financiers) pour 1982-1983 étaient francophones. De plus, deux stagiaires de FORD francophones unilingues suivent actuellement un cours de formation linguistique intensif à l'Université Queen, et un agent francophone (FI-2) a été choisi pour suivre un semestre de formation universitaire à temps plein en vue d'une reconnaissance professionnelle (comptable en administration industrielle).

Conformément à la politique du ministère, les gestionnaires des directions générales remplissent les appréciations de rendement de tous les employés francophones en temps voulu, et les plans de formation et de perfectionnement sont discutés au même moment.

On a terminé l'analyse des avantages tirés du programme spécial de formation linguistique de la Direction générale des programmes des services sociaux. En général, les résultats se sont montrés positifs mais certains des objectifs du cours n'ont pas été complètement atteints. Avant de mettre en application un projet de ce genre dans d'autres directions générales, il y aura lieu d'examiner soigneusement tous ces facteurs.

On réunit actuellement des données sur les relations existant entre la première langue officielle des employés, leur degré de participation et la langue d'enseignement des cours suivis; on produira un rapport à ce sujet au cours de l'année qui vient.

Modèle concernant un nombre représentatif de francophones

Le modèle a fourni aux directions générales une structure concrète qui les aide à établir des objectifs réalistes basés sur la composition de la population canadienne par direction générale, province et région. Ce modèle a été révisé au cours de l'année dernière en tenant compte des données du recensement de 1981.

Cependant, l'usage inconsistant des données sur la langue maternelle et sur les langues officielles constitue un problème. Le ministère envisage actuellement la possibilité de se servir des données de recensement sur la première langue officielle et d'élargir la définition de "francophone".

TABLEAU 14

Employés du ministère par première langue officielle et par région.

SILO 29-12-82

Région	Anglophones		Francophones		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Colombie-Britannique	618	99.19	5	0.80	623	6.74
Alberta	428	97.27	12	2.72	440	4.76
Saskatchewan	329	100.00	0	0	329	3.56
Manitoba	524	97.39	14	2.60	538	5.82
Ontario	1405	95.77	62	4.22	1467	15.88
RCN (2)	2640	69.65	1150	30.34	3790	41.04
Québec	30	3.69	783	96.30	813	8.80
Nouveau-Brunswick	99	76.15	31	23.84	130	1.40
Nouvelle-Écosse	227	97.00	7	2.99	234	2.53
Île-du-Prince-Édouard	32	100.00	0	0	32	0.34
Terre-Neuve	76	100.00	0	0	76	0.82
Autres (3)	752	98.68	10	1.31	762	8.25
TOTAL	7160	77.53	2074	22.46	9234	100.00

(1) Première langue officielle.
(2) Y compris les employés à l'étranger.
(3) Y compris le Yukon et les T.N.-O.

TABLEAU 15

Catégorie scientifique et professionnelle
par groupe professionnel et première langue officielle

Groupe	Anglophones	%	Francophones	%	Total
AU	-	-	-	-	-
AR	4	80.00	1	20.00	5
BI*	140	93.95	9	6.04	149
CH*	119	80.95	28	19.04	147
DE*	21	95.45	1	4.54	22
ED	26	89.65	3	10.34	29
EN	7	100.00	-	-	7
ES*	90	88.33	18	16.66	108
HE	13	86.66	2	13.33	15
LA	-	-	1	100.00	1
LS*	16	94.11	1	5.88	17
MD*	172	82.29	37	17.70	209
NU*	731	87.94	107	12.05	838
OP	1	100.00	-	-	1
PC	15	88.23	2	11.76	17
PH	34	70.83	14	29.16	48
PS	5	83.33	1	16.66	6
SG	141	71.57	56	28.42	197
SE	102	90.26	11	9.73	113
SW	18	64.28	10	35.71	28
VS	14	82.35	3	17.64	17
TOTAL	1669	84.54	305	15.45	1974

* Groupes cibles du plan d'action pour 1982-1983.

SILO 29-12-82

TABLEAU 16

Objectifs numériques - 1982-1983

Catégorie et groupe		Situation le 29-12-81 SILO		Augmentation de	Participation prévue		Situation 29-12-82 SILO		Nouvelles recrues	Évaluation
Haute direction										
SX	A F	Intégré aux plans de gestion des ressources humaines								
Scientifique et professionnelle										
BI	A F	137 8	94.48 5.51	+ 3	137 11	92.56 7.43	140 9	93.95 6.04	+ 1	Partiellement atteints (1)
CH	A F	124 28	81.57 18.42	+ 1	124 29	81.04 18.95	119 28	80.95 19.04	0	Non atteints
DE	A F	19 2	90.47 9.52	+ 1	19 3	86.36 13.63	21 1	95.45 4.54	- 1	Non atteints
EN	A F	9 0	100.00 0	+ 1	9 1	90.00 10.00	7 0	100.00 0	0	Non atteints
ES	A F	85 12	87.62 12.37	+ 7	85 19	81.73 18.26	90 18	83.33 16.66	+ 6	Atteints partiellement (1)
LS	A F	13 2	86.66 13.33	+ 2	13 4	76.47 23.52	16 1	94.11 5.88	- 1	Non atteints
MD	A F	173 34	83.57 16.42	+ 8	173 42	80.46 19.53	172 37	82.29 17.70	+ 3	Non atteints
NU	A F	638 81	88.73 11.26	+ 6	638 87	88.00 12.00	731 107	87.23 12.76	+26	Atteints
PC	A F	14 1	93.33 6.66	+ 1	14 2	87.50 12.50	15 2	88.23 11.76	+ 1	Atteints

(1) L'objectif numérique a été atteint mais non la participation prévue.

TABLEAU 16

(suite)

Objectifs numériques - 1982-1983

Catégorie et groupe		Situation le 29-12-81 SILO		Augmentation de	Participation prévue		Situation 29-12-82 SILO		Nouvelles recrues	Évaluation
Scientifique et professionnelle (suite)										
PH	A	28	65.11	+ 1	28	63.63	34	70.83	- 1	Non atteints
	F	15	34.88		16	36.36	14	29.16		
SE	A	107	95.53	+ 1	107	94.69	102	90.26	+ 6	Atteints
	F	5	4.46		6	5.30	11	9.73		
SG	A	132	70.58	+ 1	132	70.21	141	71.57	+ 1	Atteints
	F	55	29.41		56	29.78	56	28.42		
Administration et service extérieur										
AS	A	198	67.11	+ 3	198	66.44	223	66.36	+16	Atteints
	F	97	32.88		100	33.55	113	33.63		
CS	A	41	89.13	+ 3	41	83.67	45	83.33	+ 4	Atteints
	F	5	10.86		8	16.32	9	16.66		
FI	A	106	88.33	+ 5	106	84.80	116	83.45	+ 9	Atteints
	F	14	11.66		19	15.20	23	16.54		
IS	A	15	68.18	+ 2	15	62.50	24	60.00	+ 9	Atteints
	F	7	31.81		9	37.50	16	40.00		
OM	A	34	82.92	+ 1	34	80.95	29	82.85	- 1	Non atteints
	F	7	17.07		8	19.04	6	17.14		
PE	A	87	73.10	+ 2	87	71.90	96	69.06	+11	Atteints
	F	32	26.89		34	28.09	43	30.93		

TABLEAU 16

(suite)

Objectifs numériques – 1982-1983

Catégorie et groupe		Situation le 29-12-81 SILO		Augmentation de	Participation prévue		Situation 29-12-82 SILO		Nouvelles recrues	Évaluation
Administration et service extérieur (suite)										
PG	A	12	70.58	+ 1	12	66.66	12	75.00	- 1	Non atteints
	F	5	29.41		6	33.33	4	25.00		
PM	A	548	76.96	+ 4	548	76.53	579	76.18	+17	Atteints
	F	164	23.03		168	23.46	181	23.81		
Technique										
EG	A	452	80.28	+ 5	452	79.57	482	81.97	- 5	Non atteints
	F	111	19.71		116	20.42	106	18.02		
SI	A	43	86.00	+ 3	43	81.13	51	85.00	+ 2	Atteints partiellement (1)
	F	7	14.00		10	18.86	9	15.00		
Soutien administratif										
CR	A	1993	73.03	+ 1	1993	73.00	2245	73.36	+79	Atteints
	F	736	26.96		737	26.99	815	26.63		
ST	A	472	65.73	+ 1	472	65.64	544	67.07	+21	Atteints
	F	246	34.26		247	34.35	267	32.92		
Groupes divers				+42						
Total				+106					+202	

(1) L'objectif numérique a été atteint mais non la participation prévue.

TABLE 18

EEO REPRESENTATIVE NUMBERS - NOMBRES REPRÉSENTATIFS ÉAE

DEPARTMENT / MINISTÈRE: HWC-SBSC

GROUP / GROUPE: FRANCOPHONES

DATA DATE / DATE DES DONNÉES: 29/12/82

PROVINCE OR REGION / PROVINCE OU RÉGION	POPULATION FRENCH MOTHER TONGUE / LANGUE MATERNELLE FRANÇAISE		POSITIONS-POSTES NHW (i) SBSC		NUMBERS-NOMBRES NHW SBSC	FRANCOPHONES (ii) EMPLOYEES IN DEPARTMENT / EMPLOYÉS(ES) DANS LE MINISTÈRE	DIFFERENCE / DIFFÉRENCE	INCREASE TO BE PLANNED BY BRANCH / AUGMENTATION À PLANIFIER DANS LA DIR.-GÉN.	
	NO	/ %	NO	UCP'S	NO	NO	NO	1983/84	NEXT TWO YEARS / DEUX ANNÉES SUIVANTES
B.C.-C.-B.	45,615/	1.7	560	(63)	10	5	- 5		
Alta.	62,145/	2.8	387	(53)	11	12	+ 1		
Sask.	25,535/	2.6	260	(69)	7	0	- 7		
Man.	52,560/	5.1	453	(85)	23	12(2)	- 11		
Ont.	362,540/	4.5	1,334	(133)	60	55(7)	- 5		
Québec (iii)	5,166,145/ (681,440/	82.3 10.8)	752	(61)	619 (81)	728(55) (30)	+109 (-51)		
N.B.-N.-B.	234,030/	33.6	123	(7)	41	29(2)	- 12		
P.E.I.-I.-P.-E.	6,080/	5.0	32	(0)	2	0	- 2		
N.S.-N.-E.	36,030/	4.3	221	(13)	10	7	- 3		
Nfld.-T.-N.	2,655/	0.5	74	(2)	1	0	- 1		
N.W.T.-T.N.O. & Yukon	1,820/	2.6	506	(256)	13	2(8)	- 11		
N.C.R.-R.C.N. (iv)	253,930/	35.3	3,790	(0)	1,338	1,150	-188		
TOTAL	6,249,095/	25.7	8,492	(742)	2,135	2,000(74)	-135		
Previous Distribution / antérieure (30/10/81)	5,887,210/	25.6	8,240	(647)	1,910	1,793(63)	-180		

(i) All occupied positions less UCP's (Unilingual clientele positions shown in brackets)
Tous les postes occupés moins les PCU (Postes de clientèle unilingue entre parenthèses)

(ii) Less Francophones occupying UCP's in brackets
Moins les HU Francophones entre parenthèses

(iii) Anglophone representation shown in brackets
La représentation anglophone est entre parenthèses

(iv) Includes employees abroad
Comprend les employés(es) à l'étranger

TABLE 1A

EEO REPRESENTATIVE NUMBERS - NOMBRES REPRÉSENTATIFS ÉAE

DATA DATE / DES DONNÉES : 29/12/82

DEPARTMENT / MINISTÈRE: HWC-SBSC

GROUP / GROUPE: FRANCOPHONES

BRANCH DIR.-GÉN.	POPULATION FRENCH MOTHER TONGUE LANGUE MATERNELLE FRANÇAISE NO / %	POSITIONS-POSTES BRANCH (i) DIR.-GÉN. NO	NUMBERS-NOMBRES BRANCH DIR.-GÉN. NO	FRANCOPHONES (ii) EMPLOYEES IN BRANCH EMPLOYÉS(ES) DANS DIR.-GÉN. NO	DIFFERENCE DIFFÉRENCE NO	INCREASE TO BE PLANNED BY BRANCH AUGMENTATION À PLANIFIER DANS LA DIR.-GÉN. 1983/84	NEXT TWO YEARS DEUX ANNÉES SUIVANTES
MSB-DGSM(iv)		2,346(742)	324	293(74)	- 31		
ISP-PSR		2,764	703	787	+ 84		
HPB-DGPS		1,917	631	449	-182		
Pers. A-Adm. du pers.		263	71	81	+ 10		
HSP-SPS		285	97	81	- 16		
SSP-PSS		303	93	99	+ 6		
HPB-DGPO		274	96	95	- 1		
PPI-PPI		118	42	27	- 15		
Int. A-Vér. int.		30	11	4	- 7		
IIA-AII		18	6	14	+ 8		
SAPO-CSOP		12	4	3	- 1		
FAS-SSA		108	19	30	+ 11		
DEPT EXEC. (DM; NCW; PMO; NACA; CPMP)		54	38	37	- 1		
TOTAL	6,249,095/ 25.7	8,492	2,135	2,000(74)	-135		
Previous Distribution antérieure (30/10/81)	5,887,210/ 25.6	8,240	1,910	1,793	-180		

(i) All occupied positions less UCP's (Unilingual clientele positions shown in brackets)
Tous les postes occupés moins les PCU (Postes de clientèle unilingue entre parenthèses)

(ii) Less Francophones occupying UCP's in brackets
Moins les NU Francophones entre parenthèses

(iii) Includes employees abroad
Comprend les employés(es) à l'étranger

SANTÉ NATIONALE ET BIEN-ÊTRE SOCIAL

TROISIÈME PARTIE

RAPPORT DES ACTIVITÉS DE FORMATION DU MINISTÈRE

PROGRAMMES MINISTÉRIELS DE FORMATION

Deux objectifs touchant aux programmes ministériels de formation ont été inclus aux Plans de gestion des ressources humaines pour 1982-1983. Il s'agissait de:

1) Fournir aux agents axiaux les services de gestion et de soutien administratif leur permettant de réaliser les objectifs ministériels de formation, en aidant tous les employés à atteindre et à maintenir un niveau optimal de compétence et de réalisation.

2) Fournir à tous les employés, durant les six mois suivant leur nomination des cours de formation en gestion intermédiaire et en supervision; former, chaque année, jusqu'à 10% des cadres intermédiaires ou surveillants déjà en poste.

   Fournir des cours de formation générale aux employés selon les besoins identifiés.

Toutes les activités en rapport avec ces deux objectifs ont été menées et la plupart se poursuivront pendant 1983-1984. On a révisé les cours de formation tel que prévu et, le cas échéant, on les modifiera dans le courant de l'année prochaine suivant un processus permanent de mise à jour.

On trouvera la liste des cours donnés pendant la période 1982-1983 à l'Annexe A.

Annexe A

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL CANADA
DIVISION DE LA FORMATION - DIRECTION GÉNÉRALE
DE L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL
PLAN ANNUEL DE FORMATION
COURS DONNÉS en 1982-1983

Titre du cours	Nombre de cours Prévus	Nombre de cours Donnés	Nombre total de participants	Nombre de journées en salle de cours
Préparation à la retraite	4	3	65	325
Évaluation et identification d'objectifs	5	5	100	200
Planification de carrière	4	4	72	216
Solution de problèmes et prise de décisions	4	4	72	144
Formation en cours d'emploi	2	2	30	60
Techniques d'entrevues	3	3	45	90
Présentation orale	5	5	75	150
Orientation en gestion intermédiaire	13	15	300	4,500
Orientation en supervision	9	2	40	400
Totaux	49	43	799	6,085

Note: Du fait des restrictions budgétaires imposées actuellement, il a fallu annuler 7 cours en supervision.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL - RAPPORT SUR LA FORMATION

	1979-80					1980-81					1981-82				
	Nombre de participants			Coût total	Coût moyen par participant	Nombre de participants			Coût total	Coût moyen par participant	Nombre de participants			Coût total	Coût moyen par participant
CONGÉS D'ÉTUDES	H	F	Total			H	F	Total			H	F	Total		
Administration	-	5	5	-	-	2	2	4	35,300	8,825	-	1	1	975	975
Services à promotion de la santé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	43,180	21,590
Services médicaux	12	75	87	427,957	4,919	5	69	74	496,876	6,714	5	80	85	594,554	6,994
Protection de la santé	1	-	1	8,744	8,744	-	-	-	-	-	5	2	7	149,210	2,131
Sécurité du revenu	-	-	-	-	-	1	1	2	4,923	2,461	-	-	-	-	-
Politique, planif. & infor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Affaires intergouv. & intern.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services sociaux	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (CONGÉS D'ÉTUDES)	11	80	93	*436,701	4.695	8	72	80	*537,099	6,714	11	84	95	*787,919	8,294
COURS DU MINISTÈRE															
Administration	56	95	151	-	-	25	36	61	-	-	33	48	81	1,274	15.73
Services à promotion de la santé	10	10	20	-	-	6	13	19	-	-	2	19	21	-	-
Services médicaux	34	28	62	-	-	72	138	210	-	-	93	173	266	3,732	14.03
Protection de la santé	131	101	232	-	-	152	81	240	-	-	271	144	415	-	-
Sécurité du revenu	39	40	79	-	-	155	159	314	**33,745	107.46	276	258	534	**36,000	67.41
Politique, planif. & infor.	9	8	17	-	-	-	-	-	-	-	5	9	14	-	-
Affaires intergouv. & intern.	- - - - - - - Compris dans les Programmes de la Sécurité du revenu - - - - - - -										-	1	1		
Services sociaux	1	18	19	-	-	13	26	39	-	-	9	3	12	-	-
TOTAL (COURS DU MINISTÈRE)	280	300	580	-	-	430	453	883	33,745	38.22	689	655	1,344	41,006	30.51
Coût en salaires pour les cours du Ministère														***235,000	174.85
Grand total des coûts liés aux cours du Ministère, y compris les salaires														276,006	205.36

* Comprend les salaires, les allocations et les frais de scolarité des participants.

** PSR - Programme à l'intention des cadres intermédiaires - exclut les frais de déplacement et de logement des participants (non compris dans nos chiffres).

*** 1981-82 est la première année où les salaires sont inclus dans les coûts pour fins de comparaison.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL - RAPPORT SUR LA FORMATION

	1979-80					1980-81					1981-82				
	Nombre de participants			Coût total	Coût moyen par participant	Nombre de participants			Coût total	Coût moyen par participant	Nombre de participants			Coût total	Coût moyen par participant
	H	F	Total			H	F	Total			H	F	Total		
ACTIVITÉS A L'EXTÉRIEUR DU MINISTÈRE															
Administration	1	1	2	130	65.00	15	25	40	12,798	319.95	17	44	61	9,158	150.13
Services à promotion de la santé	8	3	11	2,505	227.73	10	23	33	11,441	346.70	13	17	30	11,214	373.80
Services médicaux	86	116	202	71,737	355.13	75	75	150	75,993	506.62	128	192	320	110,323	344.76
Protection de la santé	96	25	121	29,795	246.24	182	67	249	77,039	309.39	220	148	368	107,393	291.83
Sécurité du revenu	2	4	6	4,477	746.16	2	5	7	1,105	157.86	10	32	42	14,844	353.43
Politique, planif. & infor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	1,110	370.00
Affaires intergouv. & intern	- - - - - - - Compris dans les Programmes de la Sécurité du revenu - - - - - - -										-	-	-	-	-
Services sociaux											1	1	2	670	335.00
TOTAL (ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DU MINISTÈRE)	193	149	342	108,644	317.67	284	195	479	178,376	372.39	392	434	826	254,712	308.37
COURS INTERMINISTÉRIELS (CFP)															
Administration	9	4	13	4,280	329.23	12	18	30	19,815	660.50	28	16	44	27,567	626.52
Services à promotion de la santé	-	1	1	325	325.00	20	32	52	23,230	446.73	19	28	47	18,080	384.68
Services médicaux	58	113	171	71,674	419.15	55	104	159	87,612	551.02	58	97	155	74,368	479.79
Protection de la santé	59	34	93	28,909	310.85	67	74	141	56,925	403.72	48	40	88	38,251	434.67
Sécurité du revenu	40	27	67	26,032	388.54	34	39	73	27,977	383.24	54	10	64	49,232	769.25
Politique, planif.& infor.	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	10	6	16	6,035	377.19
Affaires intergouv.& intern.	- - - - - - - Compris dans les Programmes de la Sécurité du revenu - - - - - - -										1	-	1	3,516	3,516.00
Services sociaux	8	7	15	4,650	310.00	11	22	33	16,160	489.70	14	30	44	17,353	394.38
TOTAL (COURS INTER-MINISTÉRIELS (CFP)	176	187	363	135,870	374.00	199	289	488	231,719	474.83	232	227	459	234,402	510.68

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL - RAPPORT SUR LA FORMATION

	1979-80					1980-81					1981-82				
	Nombre de participants			Coût total	Coût moyen par participant	Nombre de participants			Coût total	Coût moyen par participant	Nombre de participants			Coût total	Coût moyen par participant
	H	F	Total			H	F	Total			H	F	Total		
FORMATION EN DEHORS DES HEURES NORMALES DE TRAVAIL															
Administration	12	6	18	1,924	106.89	13	16	29	3,358	115.79	8	17	25	4,538	181.52
Services à promotion de la santé	Compris dans l'Administration					7	8	15	1,925	128.33	-	1	1	119	119.00
Services médicaux	15	12	27	15,763	583.81	2	15	17	4,262	250.70	22	30	52	11,419	219.60
Protection de la santé	39	32	71	6,449	90.83	45	35	80	7,817	97.71	81	57	138	13,688	99.19
Sécurité du revenu	21	28	49	5,255	107.24	18	32	50	5,665	113.30	27	45	72	10,133	140.74
Politique, planif.& infor.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	233	77.67
Affaires intergouv.& intern.	- - - - - - - - - Compris dans les Programmes de la Sécurité du revenu - - - - -										-	-	-	-	-
Services sociaux	6	1	7	1,647	235.28	-	-	-	-	-	3	1	4	1,730	432.50
TOTAL (FORMATION EN DEHORS DES HEURES NORMALES DE TRAV)	93	79	172	31,038	180.45	85	106	191	23,027	120.56	143	152	295	41,860	141.89
SOMMAIRE (excluant les congés d'études)															
Administration	78	106	184	6,334	34.42	65	95	160	35,971	224.82	86	125	211	42,537	201.60
Services à promotion de la santé	18	14	32	2,830	88.44	43	76	119	36,596	307.53	34	65	99	29,413	297.10
Services médicaux	193	269	462	159,174	344.53	204	332	536	167,867	313.18	301	492	793	199,842	252.01
Protection de la santé	325	192	517	65,153	126.02	453	257	710	141,781	199.69	620	389	1,009	159,332	157.91
Sécurité du revenu	102	99	201	35,764	177.93	209	235	444	68,492	154.26	367	345	712	110,209	154.79
Politique, planif.& infor.	11	9	20	-	-	-	-	-	-	-	20	16	36	7,378	204.94
Affaires intergouv.& intern.	- - - - - - - - - Compris dans les Programmes de la Sécurité du revenu - - - - -										1	1	2	3,516	1,758.00
Services sociaux	15	26	41	6,297	153.58	24	48	72	16,160	224.44	27	35	62	19,754	318.59
TOTAL (excluant les congés d'études)	742	715	1,457	275,552	189.12	998	1,043	2,041	466,867	228.74	1,456	1,468	2,924	571,980	195.61
Salaires et frais administratifs liés à la formation donnée au Ministère et à l'adm. de tous les programmes	-	-	-	460,387	315.98	-	-	-	394,585	193.33	-	-	-	627,209 (Note 1)	214.50
TOTAL (excluant les congés d'études)	742	715	1,457	735,939	505.10	998	1,043	2,041	861,452	422.07	1,456	1,468	2,924	1,199,189	410.11
Congés d'études	13	80	93	436,701	4,695.00	8	72	80	537,099	6,714.00	11	84	95	787,919	8,294.00
TOTAL GLOBAL DU MINISTÈRE (y compris les congés d'études)	755	795	1,550	1,172,640	756.54	1,006	1,115	2,121	1,398,551	659.38	1,467	1,552	3,019	1,987,108	658.20

Note 1: En 1981-82, nous avons, pour la première fois, réuni les salaires et les frais administratifs de toutes les directions générales.